



**Учебный
центр
ЗНАНИЯ**

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



ПЛАН

1. Содержание системы управления персоналом
2. Структура и модели системы управления персоналом

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ*

- **Управление персоналом** - область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование.
- «система по обеспечению организации качественным персоналом»;
 - "процесс воспроизводства и рационального использования кадрового потенциала общества";
 - "*направление* в работе с кадрами, набор основополагающих механизмов, принципов";

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основу концепции системы управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Главная цель системы управления персоналом — обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В качестве базы для ее построения используются разнообразные методы, выработанные наукой и апробированные практикой.

Система управления персоналом — это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

↓ Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования.

↓ Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена.

Процесс профессиональной специализации, как система последовательных видов деятельности, система принципов и механизмов ее реализации:

- уровень допрофессиональный,
- уровень профессиональный,
- постпрофессиональный уровень

Кадровое обеспечение предприятий

Уровни и основные этапы кадрового обеспечения	Виды управленческой деятельности				
	Анализ	Принятие решения, планирование	Организаци я	Контроль регулируван ие	Учет
I. Допрофессиональный уровень					
1. Дошкольный этап	1	2	3	4	5
2. Школьный		7	8	9	
3. Этап овладения профессией	11	12	13	14	15

Кадровое обеспечение предприятий

II. Профессиональный уровень					
1. Поступление на работу, адаптация к профессии	16	17	18	19	20
2. Индивидуализация и интеграция	21	22	23	24	25
3. Прохождение этапов профразвития	26	27	28	29	30
4. Ротация, выдвижение, отставка (адаптация нового уровня)	31	32	33	34	35
III. Постпрофессиональный уровень					
1. Жизнедеятельность ветеранов : пенсионное обеспечение, льготы, социальное обеспечение и т.д.	36	37	38	39	40
2. Наставничество, консультирование, научная деятельность	41	42	43	44	45

Система управления прохождением службы (как элемент ее кадрового обеспечения)

Периоды этапа прохождения профразвития как воспроизводства (социализации) кадров	Виды управленческой деятельности				
	Анализ	Принятие решений, планиров ание	Организаци я	Контрол ь и регулиру вание	Учет
1. Организация труда, его оплата и стимулирование	1	2	3	4	5
2. Корректирование деятельности сотрудника (отчеты, собеседования, аттестация)	6	7	8	9	10
3. Повышение квалификации, переподготовка	11	12	13	14	15

Постановка проблем государственного управления кадрами («рисковые зоны»)

- Процесс старения населения, возрастание демографической нагрузки на трудоспособное население
- Проблемы трудоустройства молодых специалистов,
- Потеря трудовых ресурсов в муниципальных образованиях, увеличение удельного нетрудоспособных граждан, перемещение в наиболее привлекательные с инвестиционной точки зрения регионы
- Деформация ценностных ориентаций населения
- Сложности перехода с компенсационной кадровой стратегии на активную инновационную
- Неувязка долгосрочного планирования численности и структуры служащих
- Не соответствие требованиям содержания деятельности, ее профессионализации кадровых механизмов, технологий

Определение приоритетов реализации кадровой стратегии

Внутренняя среда

- Кадровый потенциал
- Прогнозируемый уровень профессионального развития, эффективности труда
- Управленческие риски
- Меры социальной защиты

Внешняя среда

- Факторы международного, регионального характера
- Политические, правовые факторы
- Экономические факторы, социально-демографические факторы
- Научно-технические факторы

1-ый приоритет

Определение финансово-экономических механизмов, правовое, информационное, управленческое сопровождение, создание научно-образовательного комплекса

2-ой приоритет

Совершенствование мотивационных механизмов, развитие культуры профессиональной деятельности, использование инновационного опыта

3-ий приоритет

Обеспечение внутреннего руководства и контроля

Основные составляющие кадровой стратегии

- подбор и расстановка работников по профессиональным, деловым и нравственным качествам с учетом гражданской позиции человека;
- равенство оплаты труда за одинаковый объем и уровень ответственности;
- решение кадровых вопросов на основе демократических процедур;
- обновляемость кадров в сочетании с их преемственностью, достижение позитивной стабилизации персонала
- подконтрольность государственных и муниципальных служащих обществу и народу, персональная ответственность первого руководителя за качество и эффективность работы с персоналом;
- материально-финансовые гарантии;
- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии

Структура профессионального развития :

- ~~1.система непрерывного профессионального образования;~~
- 2.научное, методическое, информационное обеспечение системы;
- 3.современная нормативная правовая, материально-финансовая база;
- 4.система отбора, подбора и приема на работу;
- 5.система кадрового резерва;
- 6.система закрепления, планирование карьеры;
- 7.система оценки (диагностики) качества

Основные направления оценки профессионально-личностного потенциала специалистов

Основные направления оценки специалистов

Оценка результативности основной деятельности

Оценка деятельности сопутствующей основной деятельности

Оценка поведения работника в коллективе

Цели системы управления персоналом организации

Главная цель: обеспечение организации персоналом, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие

Цели второго уровня

Разработка стратегии управления персоналом с учетом изменений внешней среды организации

Прогнозирование и перспективное планирование персонала

Построение системы мотивации и социального обеспечения персонала

Цели третьего уровня

Анализ новых требований к специалистам и рабочим местам.
Анализ потребностей организации в новых специальностях и должностях

Анализ динамики развития персонала.
Анализ индивидуальных планов развития персонала.
Планирование персонала и его карьеры

Анализ трудовых процессов.
Анализ качества жизни.
Планирование социального развития персонала.

Цели системы управления персоналом организации с точки зрения персонала

Цель: Удовлетворение потребностей человека через выполнение трудовых функций



Цели системы управления персоналом организации с точки зрения администрации



Функциональная
схема
управления
персоналом

Подсистема качества
трудовой жизни

- Условия труда
- Социально-бытовая инфраструктура
- Трудовые отношения (анализ и регулирование групповых и межличностных отношений)

Подсистема
эффективного
руководства

- Оценка руководящего звена
- Определение стиля руководства
- Управление продвижением по службе

Подсистема мотивации
и стимулирования труда

- Анализ сложившейся структуры
- Проектирование оргструктуры
- Построение новой оргструктуры (разработка штатного расписания)

Подсистема
формирования кадров

- Разработка стратегии
- Анализ кадрового потенциала
- Планирование кадров

Подсистема оценки
кадров

- Взаимосвязь с внешними источниками
- Оценка кандидатов на вакантную должность
- Наем, отбор, оформление, учет увольнений и перемещений

Схема 2. Функциональная система управления персоналом

Кадровый процесс

- Это – совокупность кадровых изменений для достижения определенного результата в осуществлении кадровой политики (программы).
- Содержание кадровых процессов определяется изменением качественных и количественных характеристик кадрового состава организации (предприятия, учреждения).

Кадровые отношения -

совокупность связей между
субъектами и объектами кадровой
политики в процессе перевода ее
принципов и задач в область
практической деятельности по
управлению человеческими
ресурсами в организации.

Управление, регулирование

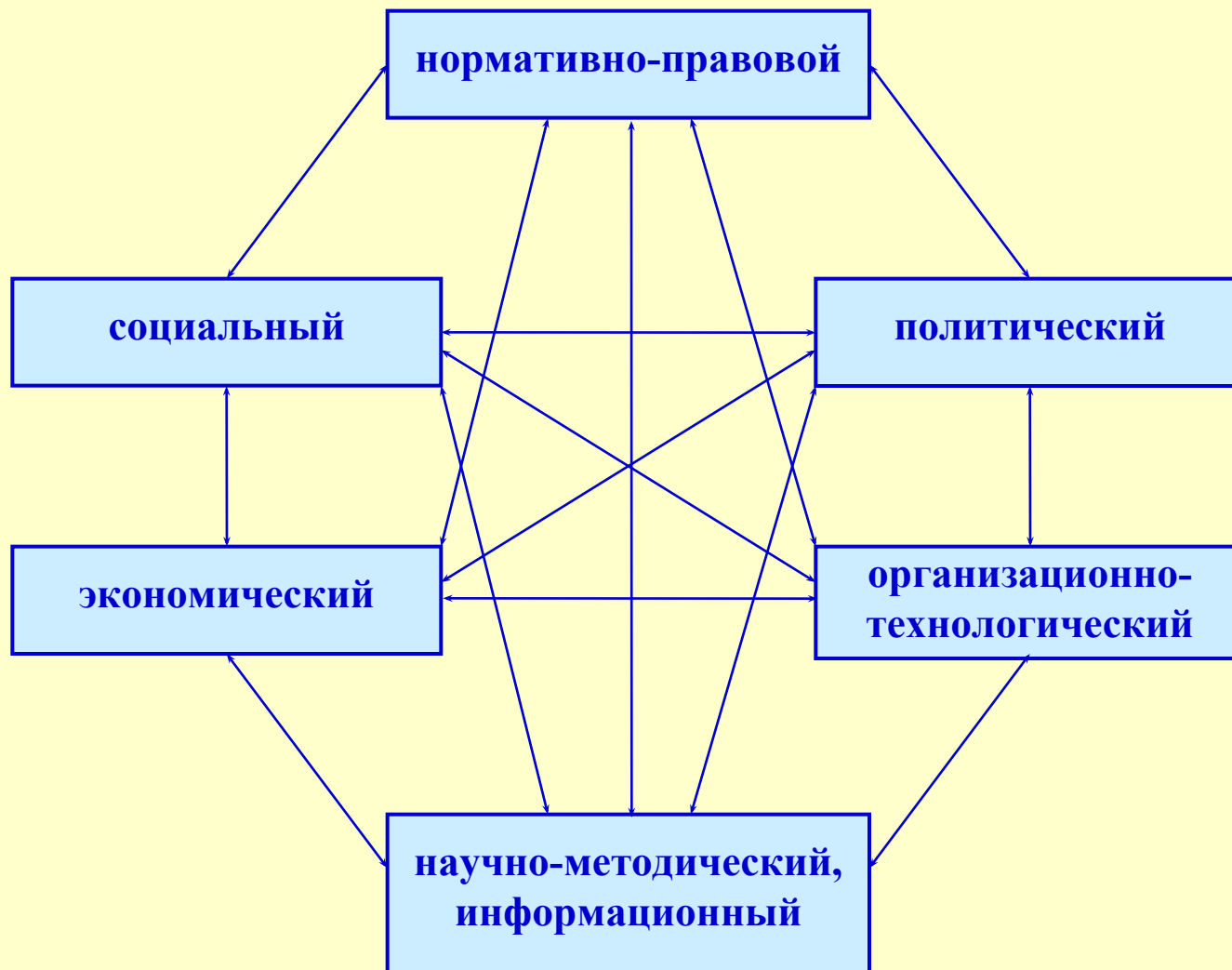
- **Управление** – сознательное и целенаправленное воздействие субъекта власти на объект, при котором меняется его состояние, решаются выделенные задачи и достигаются поставленные цели.
- **Регулирование** – вид управленческой деятельности, принятие упреждающих мер на основе познания объективных законов функционирования общества.

• • • • •

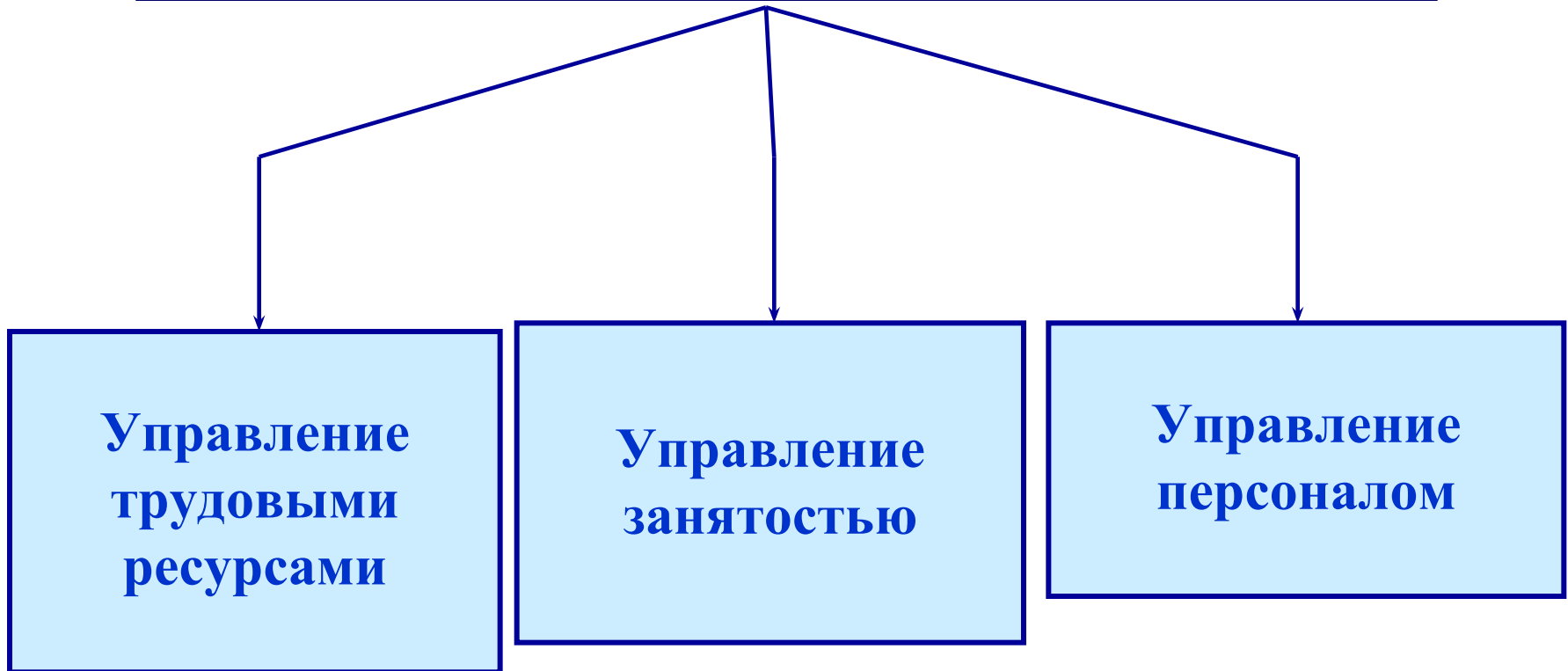
- *Управление кадровыми процессами и отношениями, как объектами кадровой политики, представляет собой научно-обоснованное использование факторов и условий протекания кадровых процессов, адаптацию под цели субъекта управления. Условия среды, в которых протекают кадровые процессы, являются главным объектом социального управления, а следовательно и кадровой политики любого уровня.*

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Совокупность форм, методов и средств воздействия на воспроизводство, профессиональное развитие и востребованность кадрового потенциала



Система управления человеческими ресурсами



Механизм регулирования кадровых процессов

```
graph TD; A[Механизм регулирования кадровых процессов] --> B[Разработка и реализация концепции государственной кадровой политики]; A --> C[Нормативно-правовое регулирование кадровых процессов];
```

Разработка и реализация
концепции
государственной
кадровой политики

Нормативно-правовое
регулирование
кадровых процессов



**Учебный
Центр
Знания**

Спасибо за внимание!