

Принципы, подходы методы управления персоналом

Основные принципы:

Принцип **подбора** работников по деловым и личным качествам.

Принцип **преемственности**: сочетание в трудовом коллективе молодых сотрудников и опытных специалистов.

Принцип **соответствия**: порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.

Принцип повышения квалификации.

Принцип **замещения отсутствующего работника**.

Принцип **должностного и профессионального продвижения работников** на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.

Принцип **сочетания доверия к сотрудникам и контроля исполнения** работниками своих трудовых обязанностей.

Принцип **открытого соревнования между работниками**, которые претендуют на руководящие должности.

Принцип **правовой защищенности**: все управленческие и кадровые решения должны приниматься на основе действующего трудового законодательства.

Методы управления персоналом:

Экономические

- участие работников в распределении прибыли предприятия;
- система поощрений в виде повышения заработной платы, выплаты премий за качество труда и его эффективность;
- элементы социального обеспечения работников предприятия, такие как: оплата питания сотрудникам организации, предоставление медицинской страховки, оплата проезда на общественном транспорте;
- система наказаний в виде вычетов из заработной платы сотрудников организации и начисления штрафов.

Административные или организационно-распорядительные методы

Социально-психологические методы

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников («опекунов»), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда, общих технологий, адаптировано к работе организации
Продвижение персонала	Затруднена возможность роста, так как преобладает тенденция набора персонала	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации)	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удов-летворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций – контракт, определение ответственности сотрудника и организации	Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия