Управление персоналом

Д.э.н., профессор И.В.Скопина

Основные понятия управления персоналом

ПЕРСОНАЛ — это полный личный состав наемных работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции.

Та часть персонала, которая официально числится в ее штатах, называется ***КАДРАМИ***..

Численность персонала

Списочная (фактическая) численность

Количество сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент (в том числе и временно отсутствуют):

постоянные, временные, сезонные

Явочная численность

Истинная величина персонала в каждый данный момент

Структура персонала

В соответствие с видами деятельности

- **персонал основных видов деятельности**
  - (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно--исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые созданием продукции, услуг или осуществляющие обслуживание этих процессов);
- **персонал неосновных видов деятельности**
  - (работники ремонтного, жилищно-коммунального хозяйства, подразделений социальной сферы).

По характеру трудовых функций

- **рабочие** (создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера):
  - **основные**
  - **Вспомогательные**
- **служащие** (осуществляют организацию деятельности людей, управление производством, административно-хозяйственные, финансово-бухгалтерские, снабженческие, юридические, исследовательские и другие виды работ. Они объединяются в несколько подгрупп:
  - **руководители**, осуществляющие функции управления. К руководителям относят также и заместителей главных специалистов (например, главного инженера, главного бухгалтера), государственных инспекторов.
  - **специалисты** (экономисты, социологи, психологи, инженерно-технические работники:
    - **высшей квалификации** (осуществляют руководство производственно-техническими и творческими процессами);
    - **средней квалификации** (являются исполнителями работ).
  - **служащие** (осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание. Это, например, кассиры, делопроизводители, коменданты).

Воздействие на персонал

Прямое воздействие,

- являясь принудительным, осуществляется через приказы, распоряжения, задания и др. Отрицательный момент — чаще всего не учитываются интересы работника, создается ситуация, когда невыполнение чревато наказанием, т.е. цели управления и интересы персонала оказываются невзаимосвязанными.

Косвенное (опосредованное) воздействие

- осуществляется через непосредственные потребности, интересы, стимулы. Такое воздействие чаще всего оказывается более эффективным, чем отдача распоряжений. Необходимо учитывать, что эффективность того или другого характера воздействия во многом определяется характером группы или индивида.

Методы управления персоналом

административные

- (ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, культура трудовой деятельности. Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействий: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления);

экономические

- (с их помощью осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Они основаны на использовании экономического механизма управления);

социально-психологические

- (основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. п.). Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом).

Кадровая политика в организации

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА - это система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы.

Типы кадровой политики по уровню осознанности правил и норм

пассивная

- (характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом);

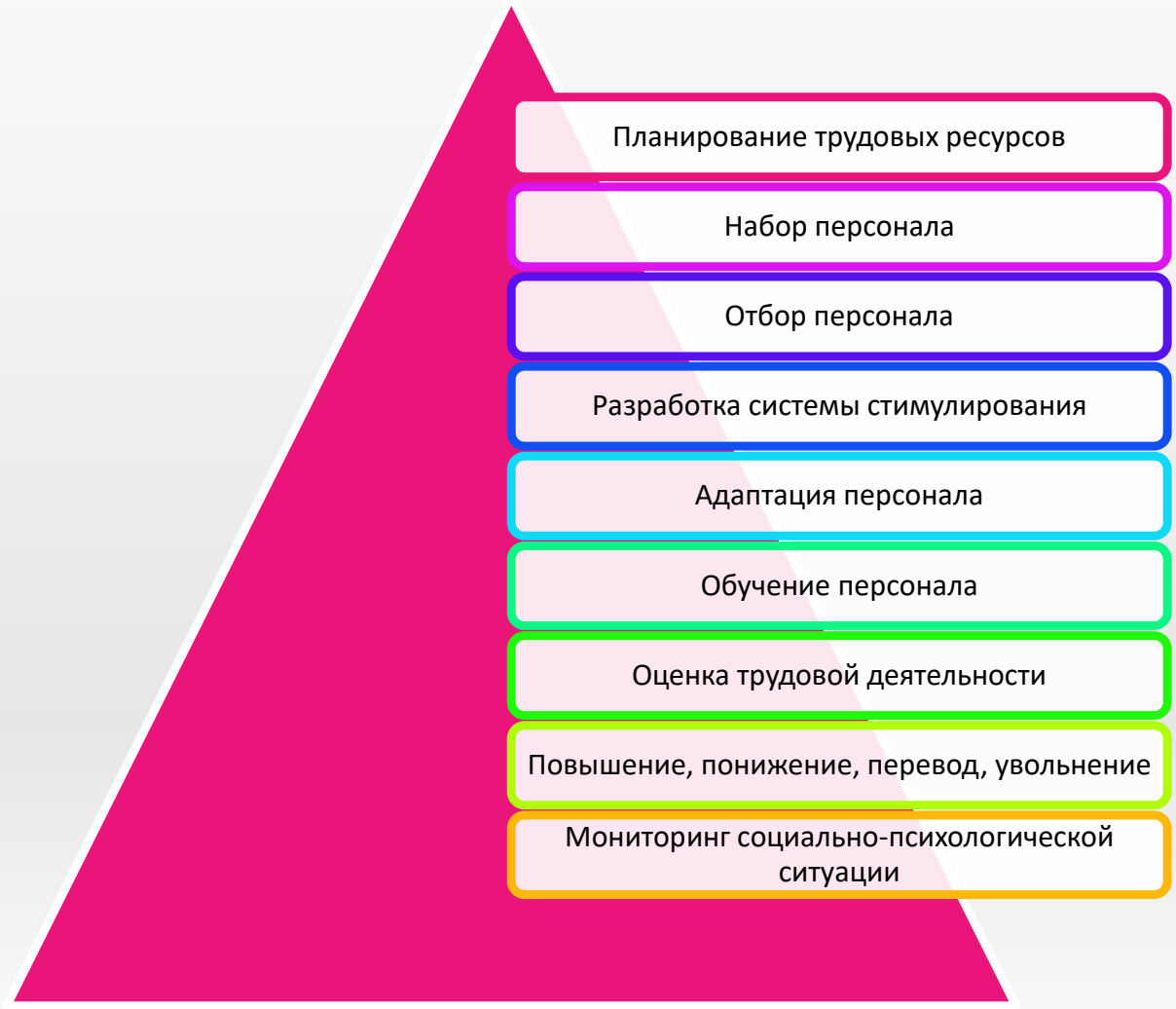
реактивная

- (предметом специального внимания руководства становятся мониторинг квалифицированной рабочей силы и мотивация персонала к высокопродуктивному труду);

превентивная

- (руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. При этом организация не имеет средств, для влияния на маличную ситуацию);

активная

- (руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать целевые кадровые программы, а также осуществлять регулярный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней среды).

Основные функции управления персоналом