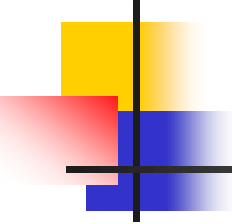




ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Управление персоналом



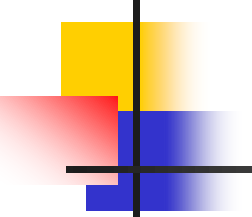
Управление персоналом (менеджмент персонала) -

- Система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации



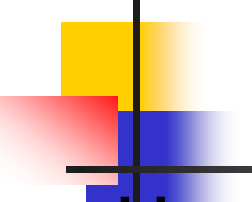
Персонал организации -

- Совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях договора найма.
- В таких отношениях могут состоять не только наемные рабочие, но и собственники или совладельцы организации, если они помимо доходов получают оплату за то, что принимают участие в деятельности организации личным трудом.



Сущность и функции кадрового менеджмента

- Кадровый менеджмент – одна из составных частей менеджмента человеческих ресурсов (МЧР).
- МЧР – особое направление теории и практики управления стал формироваться в 60-е годы 20-го века.



Сущность и функции кадрового менеджмента

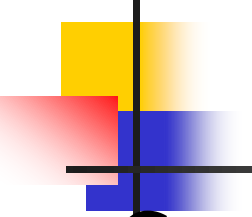
- Человек превращается из «необходимой статьи расходов» в основной источник прибыли.
- Человек рассматривается как важнейший элемент капитала, а затраты на оплату его труда, подготовку, переподготовку, повышение квалификации, создание благоприятных условий работы – как основной вид инвестиций.

Принципы кадрового менеджмента

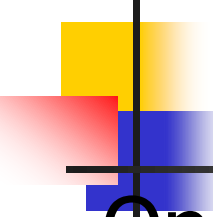


- Безусловная ориентация на требования законодательства о труде;
- Учет не только текущих, но и перспективных потребностей организации в персонале;
- Соблюдение баланса интересов организации и ее работников;

Принципы кадрового менеджмента



- Создание условий для сокращения числа увольнений и сохранения занятости;
- Широкое сотрудничество с профессиональными союзами;
- Максимальная забота о человеке, уважение его прав, свобод, достоинства.



Тактическая подсистема кадрового менеджмента (КМ)

- Организация набора рабочей силы;
- Адаптация;
- Переподготовка и повышение квалификации персонала;
- Деловая оценка;
- Перемещения персонала;
- Управление деловой карьерой;
- Текущий учет и планирование кадров.

Стратегическая подсистема (КМ)



Разработка перспективной кадровой политики

- На основе анализа структуры персонала
- Эффективности использования рабочего времени
- Прогнозов развития производства, занятости.



Кадровая политика (КП)

Система взглядов, требований, норм, принципов , ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом.



Цель кадровой политики

Сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного коллектива, благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности.



Кадровый потенциал (КП)

Кадры – совокупность работников разных профессий и специальностей, уровень их подготовки и образования.

Кадровый потенциал – это не только кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров при достижении заданных целей. Он обладает свойством целостности и не является суммой потенциалов работников.