

Управление персоналом

На занятии были даны, в к. были 2 вопроса
во 2 вопросе были задачи, в методике (она дана
в 1 кв.) по 8 заданиями) есть формулы, был
решенный этих задач

А так же мы рассмотрели форму задания
(она дана в методике, и это дан. зад. мысленно по кв.)

Зачет письменный
выдается во время, формируется весь сразу,
даны 1 час на вся подготовку

В мировой практике -
1 работник кадровой службы приходится
на 100-120 работников орг-ции

Система управления персоналом (СУП)
- это сист. упр. в процессе которой
осуществляются функции управления персоналом

- Включает в себя след. элементы
- 1) Объект ^{системный} управления персоналом
 - 2) Субъект управл. персон / или пользователи
функции управл.
менеджмент орг-ции всех уровней
специальность по управл. персоналом
объекты в кадровой службе



- 3) функции управл. персона.
- 4) Методы УП, приемы и технологии УП

Условия эффективности СУП

- 1) Наличие в орг-ции всех функций УП
- 2) Связь УП со стратегией, и реализует орг-ц. цельность СУП
- 3) Технологичность функций УП (они должны четко прописаны и определены)
- 4) Активная привлекательность в УП интеллигентного персонала

Основные ф-ции, реализуемые в СУП

- 1) кадровое планирование и маркетинг персонала
Маркетинг персонала
- 2) Найм персонала, учет персонала

3)

Формы мотивации: не денежные и морального стимулирования

Профессиональные мотивации (чел. интересной, самореализация, развитие, новые задачи, проф. развитие)

Психосоциальные мотивации (чел. предполагает, что человеку важно обществ. признание)

Хозяйственные мотивации
- человеку нравится работать хозяйством, ему нужно дать такую свободу.

4) Управление высвобождением персонала

- сокращение штата

- подготовка высвобождения персонала
лучшая форма ухода: мотивация по к. ш.б. увольнению сотрудн., либо он сам уходит

5) Информационно-технологическая и нормативно-методическая

Отличия персонала от других объектов управления

- 1) Люди обладают интеллектом, знаниями их навыки по управ. операциям, осмысленное и эмоциональное отношение к работе (в отличие от машины)
- 2) Люди способны к развитию, имеют потребности, но и в сфере потребности и самореализации.
- 3) Люди приходят в орг-цию с определенными способностями и могут не оправдывать в процессе той потребности человека, которая им нужна

Структура персонала

- это соотношение групп работников выделенных по тем или иным признакам формируют группы персонала:

- Статическую
- Динамическую

Статическая структура предполагает деление персонала на группы, в зависимости от характера деятельности:

- рабочие и служащие

основники,
исполнители.

руководители
специалисты
гр. служащих или
технические исполнители

Анализаторский метод. решение
перешло по функции, но там же
принимаям и др.

- возраст
- пол
- уровень образования и квалификация
- профессия
- опыт
- условия и характер сел. работы
- работа в особых условиях

Задача №3 - отметить основные этапы
сбора фактов. не отметить позицию.
в работе указать

- не

- этап сбора

Работать с сбором фактов для того чтоб
было, с какой целью,

Задача №4 - формуляр. в форме
для проведения собеседования.
Укажите вопросы в списках, написать
для того чтоб собрать наши данные
выделите эти вопросы
по технике ведения собеседов. имеет
отн. работы

atatche

Задача №5 Составление программы
(адаптации) введения в должность

первичное (первая работа)
↓
вторичное (не первая работа)

- социально
- психофизиологическая адаптация
(на 1 год дольше ехать)
- экономическая а.
- организационная а. (знакомство со структурой орг.
с целью или сведениями, что является ф. к. а.)
- внеорг. адаптация (задерживаются после
раб. времени, хронические в походы, переезд,
отдых)

Воп. №5

Должная инструкция