

Илья Мельников

# Кадровик – кто он и зачем?



**Илья Валерьевич Мельников**  
**Кадровик – кто он и зачем?**  
**Серия «Бизнес-школа за 30 минут»**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=639845](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=639845)  
Бизнес-школа за 30 минут. Кадровик – кто он и зачем:*

**Аннотация**

Популярно о кадровой службе предприятия.

# Содержание

В чем заключаются цели и задачи кадровой службы	4
Конец ознакомительного фрагмента.	7

# **Бизнес-школа за 30 минут**

## **Кадровик – кто он и зачем**

### **В чем заключаются цели и задачи кадровой службы**

Ответственность за подбор сотрудников фирмы целиком ложится на менеджера по кадрам. Процесс подбора и оценки персонала столь же точен, как и любая другая управленческая деятельность.

На пути к успеху фирмы кадры действительно решают если не все, то очень многое, и основатели фирмы это хорошо понимают. Рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции заставляют руководителей фирмы по-новому рассматривать комплекс вопросов управления. Изменяются и требования к работнику. Человеческий потенциал, способность руководителя правильно поставить цель и эффективно распорядиться трудовыми ресурсами превращаются в главный фактор успеха организации. Трудовые ресурсы – это все работники фирмы, в том числе производственный и управленческий персонал (руководители и специалисты).

Особую роль в привлечении в организацию высокопро-

фессионального персонала, и повышении производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработке и реализации программы развития кадров организации, выявлении способов управления человеческими ресурсами и развитием трудового потенциала в настоящее время играют кадровые службы – центры по разработке и реализации стратегии фирмы по труду.

Это значит, что кадровая работа уже не рассматривается как чисто административная (оформление приказов на зачисление работников, подобранных вышестоящим менеджером, хранение кадровой информации и т.п.) и осуществляющаяся независимо от других управленческих функций. В настоящее время она должна оказывать помощь в развитии бизнеса посредством найма высококвалифицированных работников, планировании карьеры, оценки производственной деятельности и совершенствовании оплаты труда.

Кадровая служба должна знать хозяйственные потребности организации и в связи с этим рассматривать свою деятельность во взаимодействии с другими службами и подразделениями. Результатом деятельности кадровой службы должны стать большая вовлеченность людей в бизнес, знание своих обязанностей и ответственности, развитие трудового потенциала, благоприятный психологический климат. То есть происходит процесс, когда функция кадрового управления человеческими ресурсами меняется от пассивного содействия к активному решению в хозяйственных вопросах

организации.

Кадровый менеджмент, то есть работа с персоналом, рассматривает людей как достояние организации, активы организации, человеческий капитал, ресурс, который, как и другие ресурсы, надо эффективно использовать для достижения целей фирмы; он предполагает меньший контроль за работниками, но большую мотивацию и стимуляцию труда. Важность этой работы очевидна.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.