

Управление персоналом в схемах

В.Р. Веснин



• ПРОСПЕКТ •

Владимир Веснин

**Управление персоналом
в схемах и определениях**

«Проспект»

Веснин В. Р.

Управление персоналом в схемах и определениях /
В. Р. Веснин — «Прспект»,

ISBN 978-5-39-201765-2

В учебном пособии изложены основы курса современного менеджмента персонала (человеческих ресурсов). При подготовке текста использован опыт лучших отечественных и зарубежных изданий. Для студентов высших учебных заведений, аспирантов, преподавателей, руководителей и специалистов-практиков, а также всех интересующихся вопросами управления людьми.

ISBN 978-5-39-201765-2

© Веснин В. Р.
© Прспект

Содержание

Управление персоналом в схемах	6
Конец ознакомительного фрагмента.	34

В. Р. Веснин
Управление персоналом в схемах
Учебное пособие

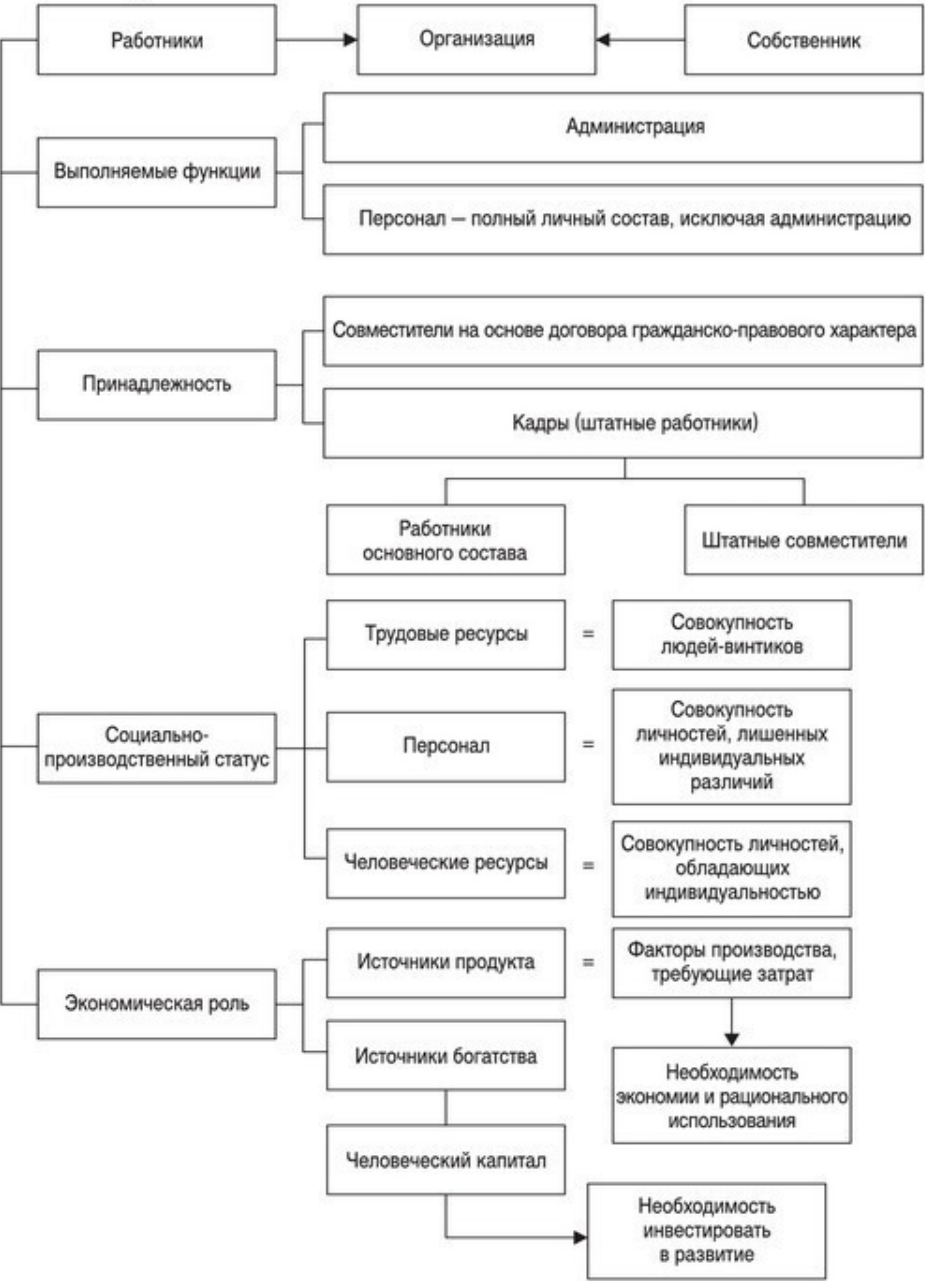


ebooks@prospekt.org

Управление персоналом в схемах

3

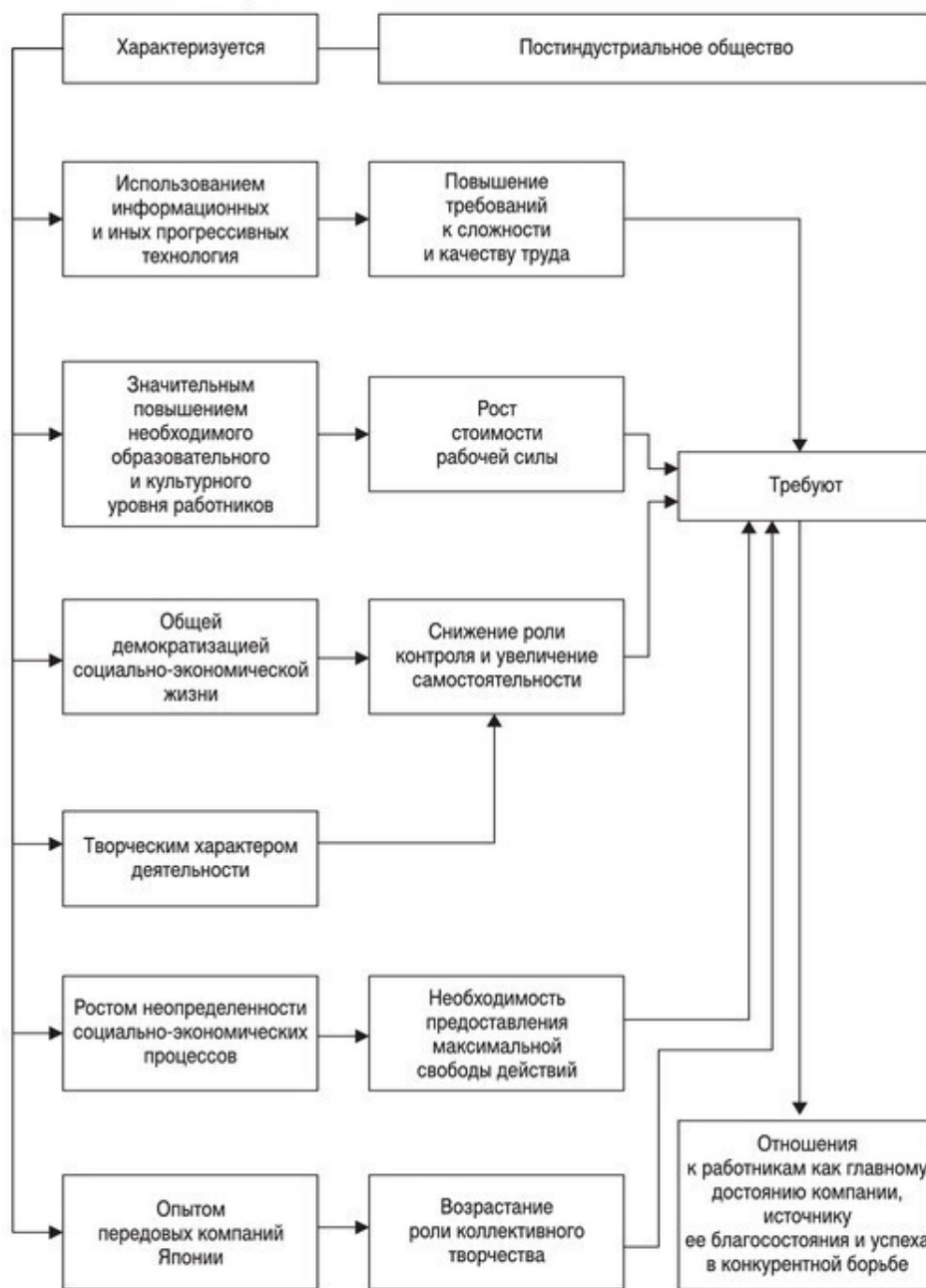
СХЕМА 1. Классификация лиц, принадлежащих организации и работающих для нее



3

4

СХЕМА 2. Причины изменения отношения к работникам в постиндустриальном обществе



4

СХЕМА 3. Элементы человеческого капитала

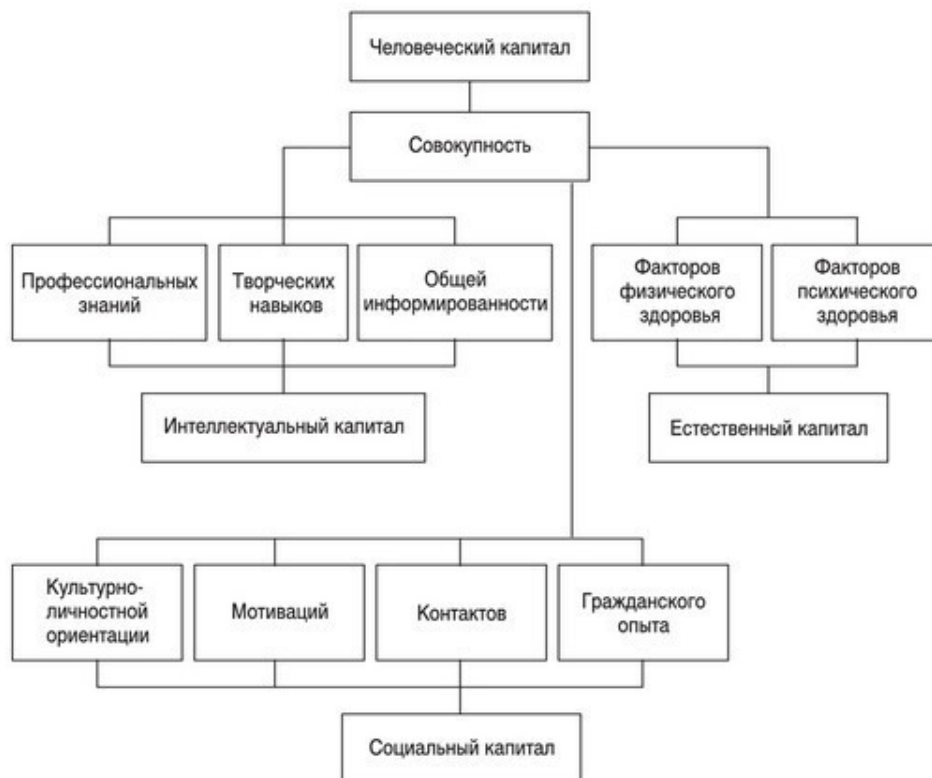


СХЕМА 4. Разновидности человеческого капитала



5

СХЕМА 5. Особенности человеческого капитала

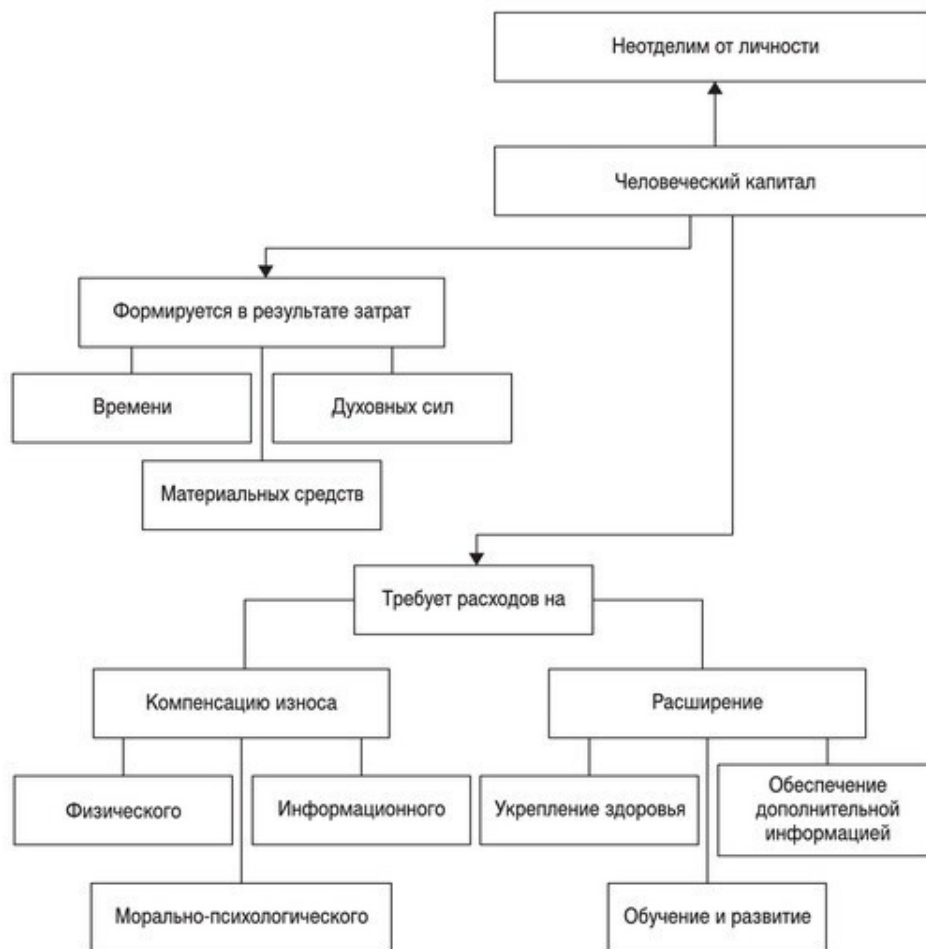


СХЕМА 6. Парадигма управления людьми в организации

Парадигма	Объект управления
Управление кадрами (трудовыми ресурсами)	Наем, повышение квалификации, первичное обучение, оценка перемещения, увольнение
Управление персоналом	Управление кадрами + формирование благоприятного морально-психологического климата + налаживание социального партнерства
Управление человеческими ресурсами	Управление персоналом + развитие работников + управление межличностными отношениями
Управление человеком в социально-культурном контексте	Управление человеческими ресурсами + управление командной работой

СХЕМА 7. Матрица парадигм управления людьми в организации

	Человек-ресурс	Человек-личность
Экономическая система	Управление трудовыми ресурсами (human labor management)	Управление персоналом (personnel management)
Социальная система	Управление человеческими ресурсами (human resources management)	Социальный командный менеджмент (social management)

СХЕМА 8. Структура системы управления персоналом (человеческими ресурсами)

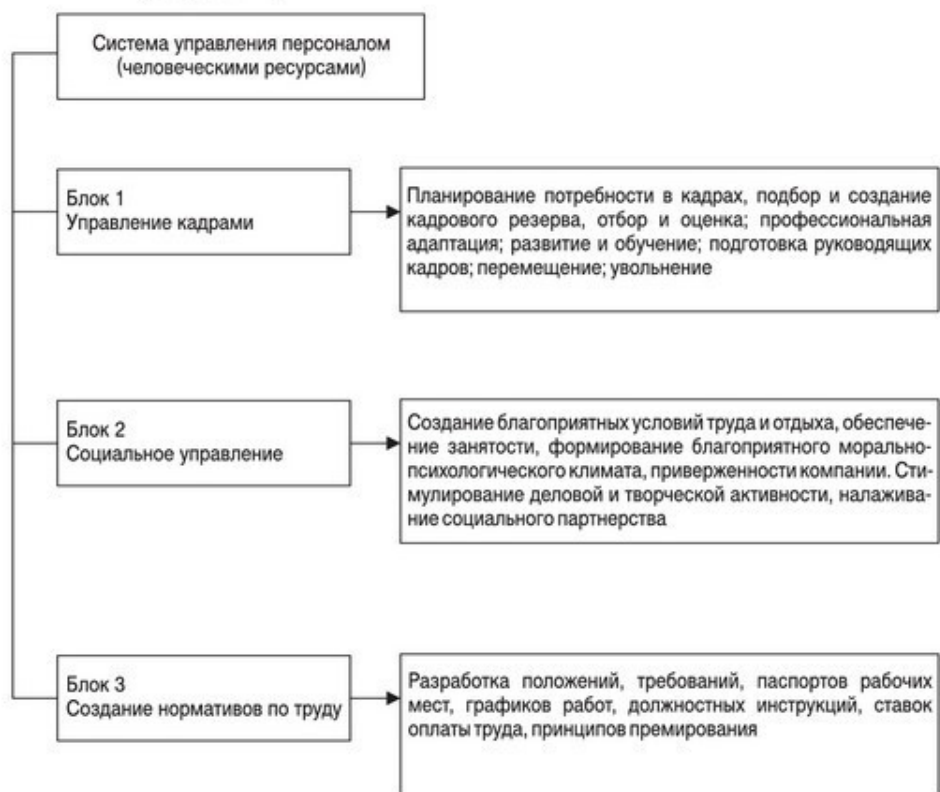


СХЕМА 9. Численность и структура персонала



СХЕМА 10. Движение персонала



СХЕМА 11. Факторы интенсивности выбытия персонала



СХЕМА 12. Формы оборота персонала по выбытию

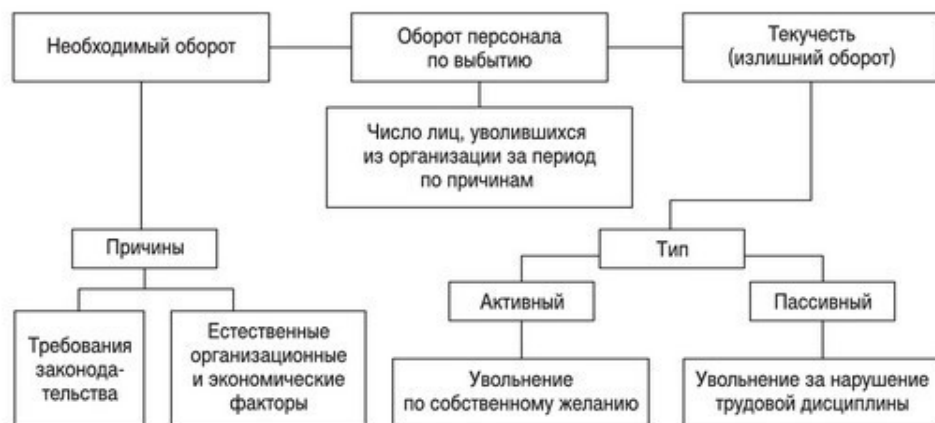


СХЕМА 13. Структура персонала

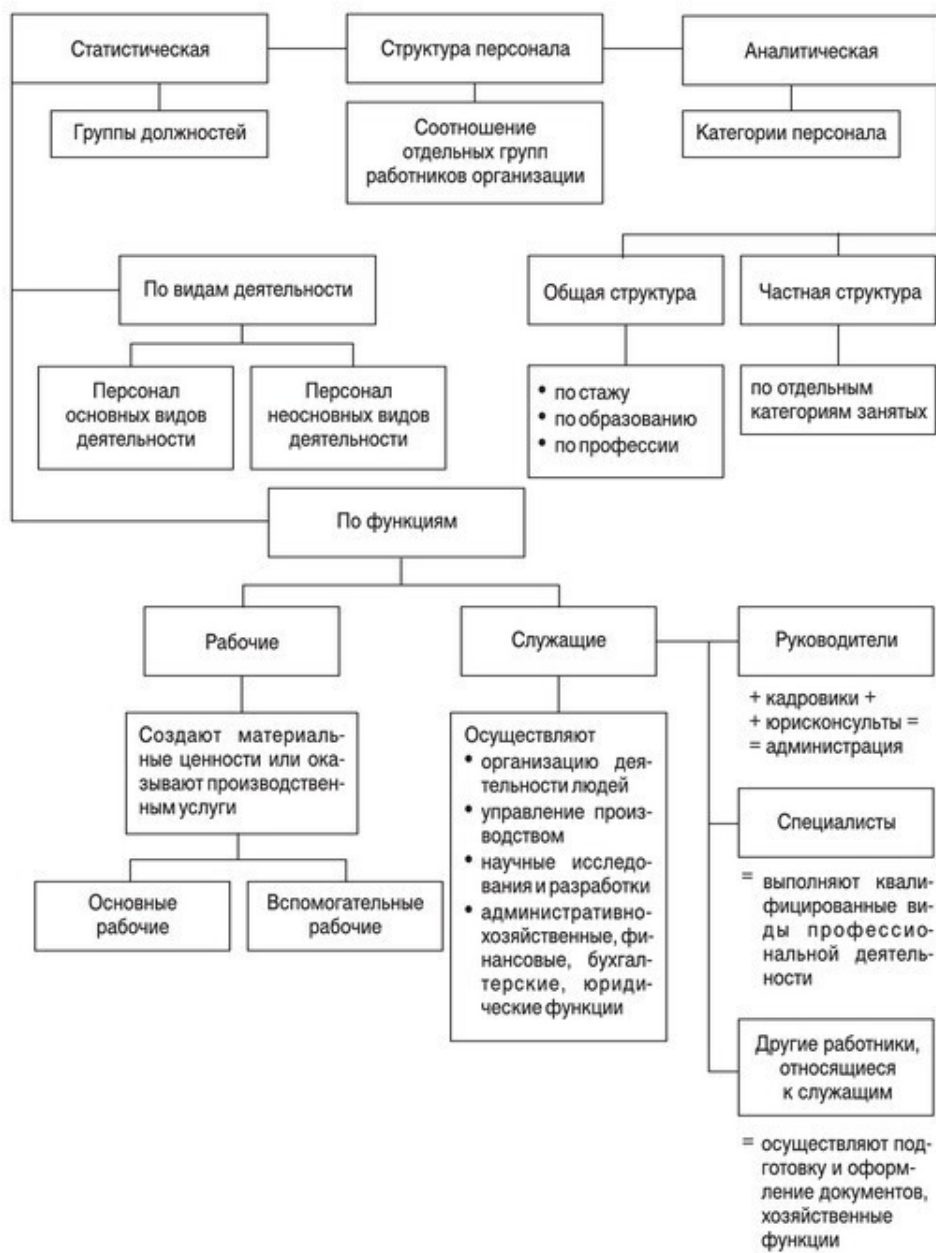


СХЕМА 14. Характеристика подготовленности персонала к выполнению трудовых функций

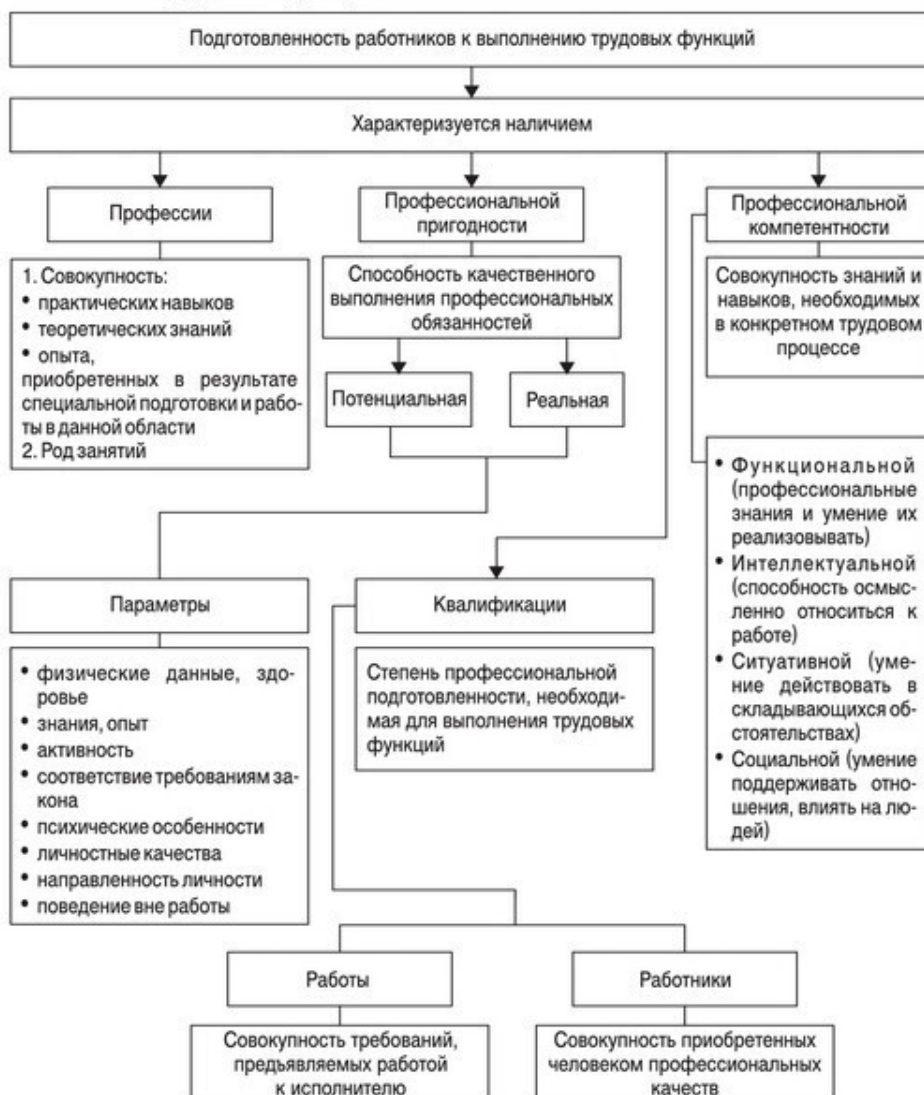


СХЕМА 15. Управление персоналом (человеческими ресурсами)



СХЕМА 16. Принципы и задачи управления персоналом

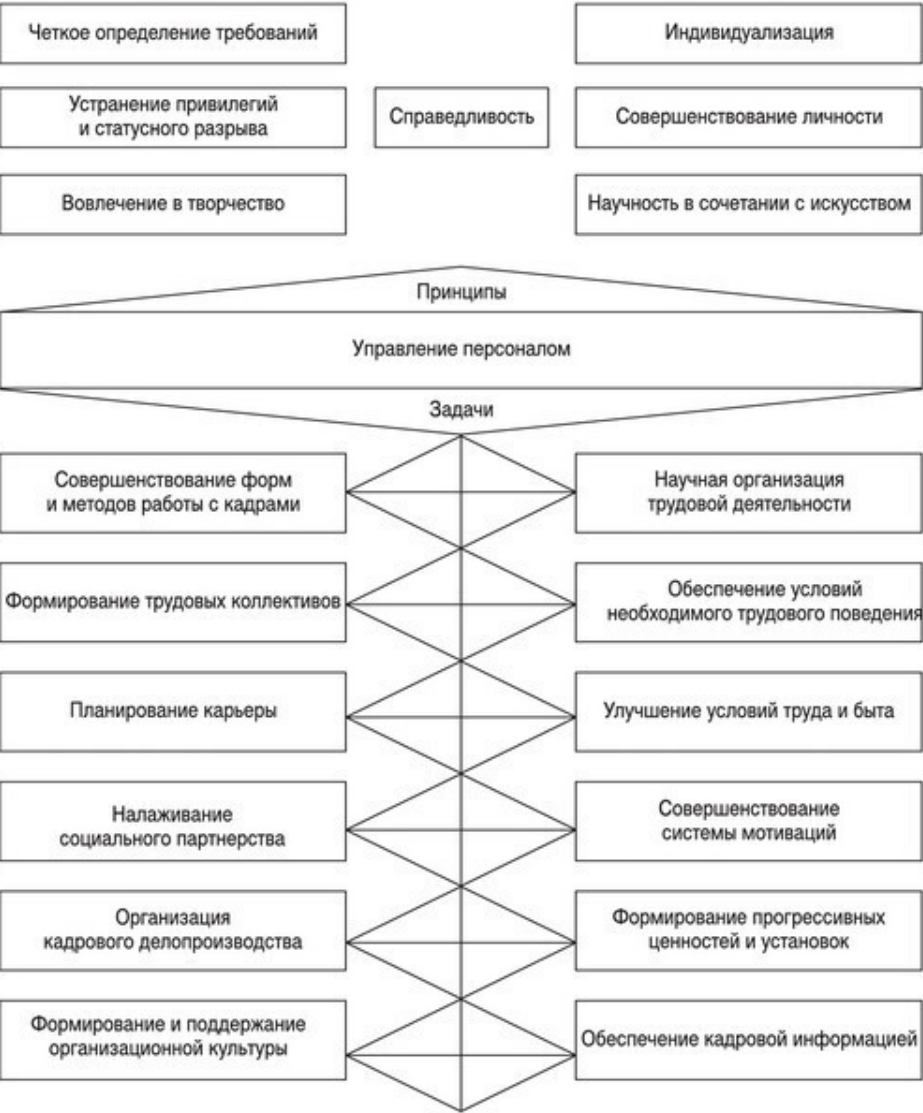


СХЕМА 17. Сущность технократического подхода к управлению персоналом



СХЕМА 18. Отличие управления человеческими ресурсами от управления кадрами

Параметр сравнения	Управление кадрами	Управление человеческими ресурсами
Кадровая политика	Отсутствует или является пассивной, следует за производственной политикой, играет инструментальную роль	Активная, образующая симбиоз с производственной политикой, выступающая элементом общей стратегии бизнеса
Смысл кадровой политики	Достижение компромисса между экономическими и социальными целями	Облегчение процесса интегрирования персонала организации в деловое окружение, сочетание имеющихся человеческих ресурсов с ее целями
Основная задача управления	Обеспечение производства нужными людьми в нужное время на нужном месте	Обеспечение стратегии фирмы высококвалифицированными сотрудниками, становящимися главным конкурентным преимуществом
Приоритеты в кадровой политике	Определяются текущими потребностями в рабочей силе	Определяются нуждами и интересами персонала, задачами осуществления изменений
Кадровое планирование	Подчинено общему	Органически взаимодействует с общим
Решение вопросов руководства персоналом	Линейными руководителями. Кадровая служба осуществляет учетные функции	Линейными руководителями с помощью специалистов по персоналу
Кадровые функции	Централизованы в отделе кадров. Персоналом управляют линейные руководители	Кадровые функции децентрализованы. Кадровые службы помогают линейным руководителям в управлении персоналом
Основной объект управления	Исполнители	Преимущественно менеджеры, команды
Подход к руководству персоналом	Обезличенный	Индивидуализированный с учетом личных интересов и ценностей
Масштабы управления персоналом	Локальные	Международные
Коммуникации	Вертикальные	Горизонтальные

17

Окончание

Параметр сравнения	Управление кадрами	Управление человеческими ресурсами
Система внутренних взаимоотношений	Конфронтация	Социальное партнерство, доверие и взаимная ответственность работников и руководителей, политика равных возможностей
Характер обучения персонала	Фрагментарное индивидуальное повышение квалификации	Систематическое развитие по гибким программам, ориентированным на интересы компании
Мотивация	Преимущественно экономическая	Акцент на создание взаимного доверия, сохранение и расширение занятости, защиту здоровья, обеспечение нормальных условий труда
Расходы на персонал	Затраты, которые необходимо экономить	Инвестиции, эффективность которых требуется повышать
Информирование персонала	Минимальное	Максимальное
Специализация персонала	Узкая	Широкая
Карьерный рост	Линейный, однонаправленный	Гибкий, многовариантный
Ответственность за развитие	На менеджерах	На работниках
Принятие кадровых решений	Келейное	Открытое

СХЕМА 19. Сущность гуманистического подхода к управлению людьми



СХЕМА 20. Модели управления персоналом



19

СХЕМА 21. Понятие кадровой политики



СХЕМА 22. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики



20

СХЕМА 23. Понятие кадровой работы



СХЕМА 24. Стратегия управления персоналом



СХЕМА 25. Принципы и задачи планирования персонала

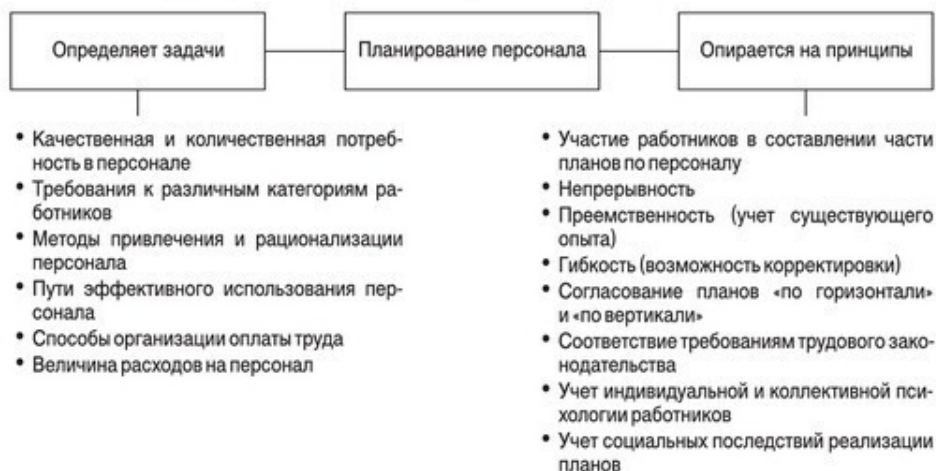


СХЕМА 26. Методы, используемые в планировании персонала



СХЕМА 27. Нормы и нормативы, используемые при планировании персонала

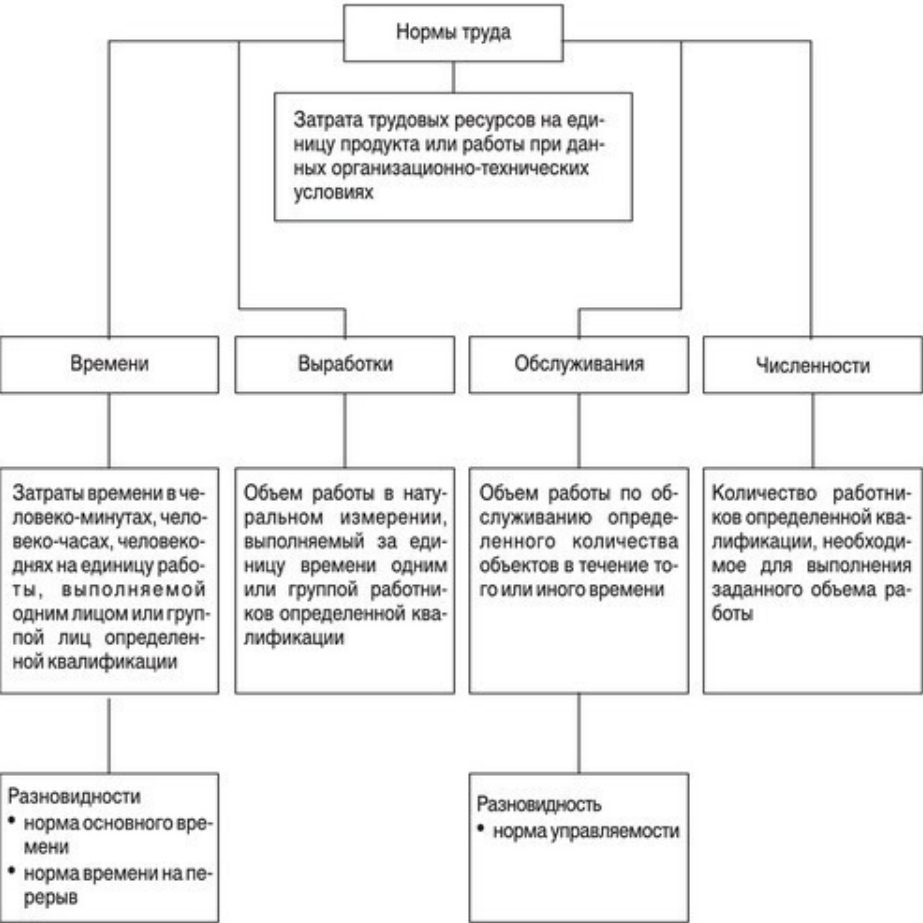
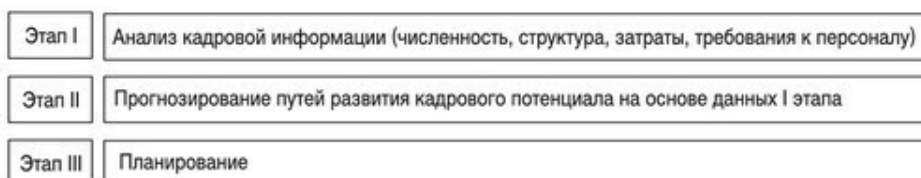


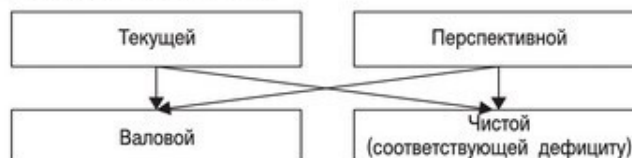
СХЕМА 28. Виды норм по персоналу и способы нормирования



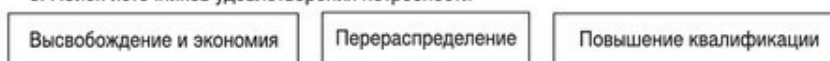
СХЕМА 29. Алгоритм составления планов по персоналу



1. Определение мест возникновения дефицита кадров
2. Оценка потребности в персонале



3. Поиск источников удовлетворения потребности



4. Выбор наилучшего варианта
5. Создание программы мероприятий
 - Привлечение или высвобождение кадров
 - Организации профессиональной подготовки и повышение квалификации
 - Улучшения условий труда и пр.

СХЕМА 30. Алгоритм определения потребности в кадрах

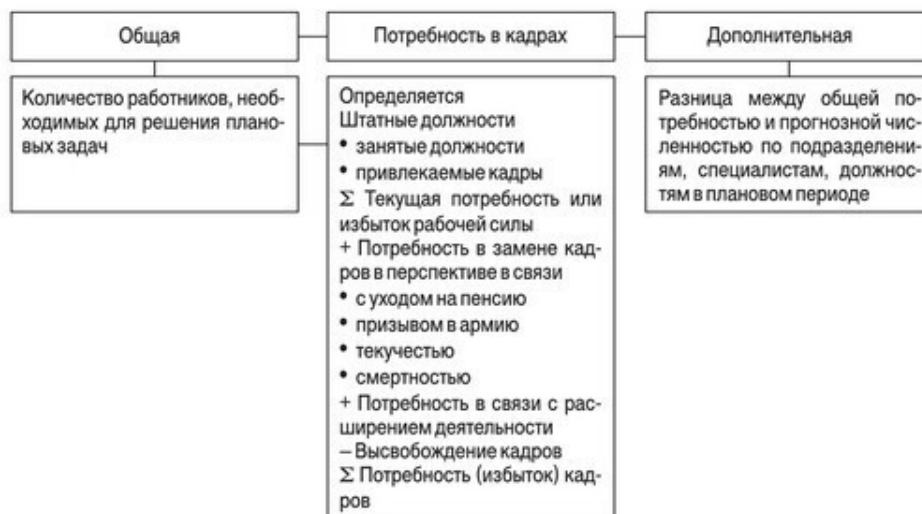


СХЕМА 31. Направления работы кадровых служб



25

СХЕМА 32. Изменение функций служб персонала



СХЕМА 33. Структура службы персонала



26

СХЕМА 34. Система оценки персонала



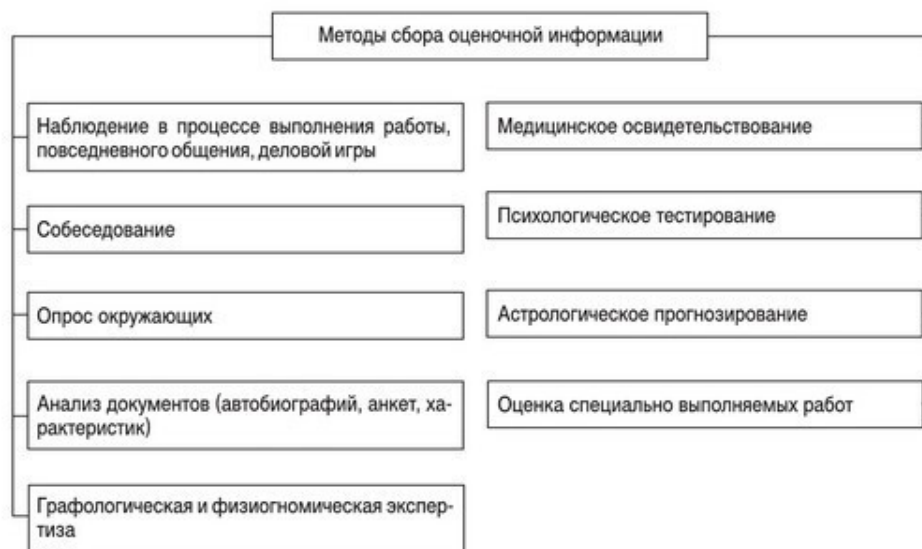
СХЕМА 35. Основные группы факторов оценки персонала



СХЕМА 36. Основные факторы оценки руководителей



СХЕМА 37. Методы сбора оценочной информации



28

СХЕМА 38. Методы выполнения оценочных процедур в процессе кадровой работы



СХЕМА 39. Методы представления окончательной оценки

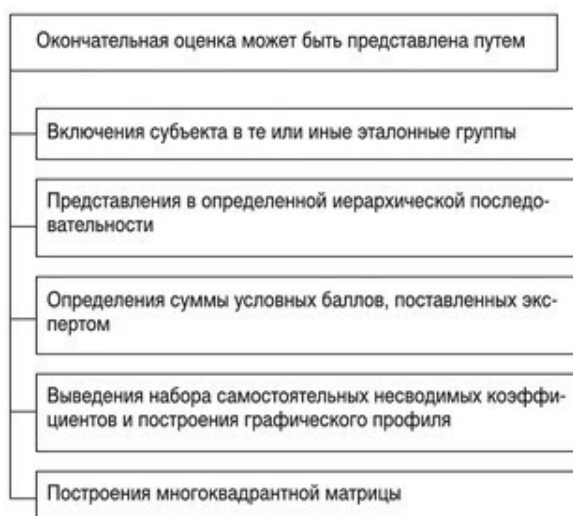
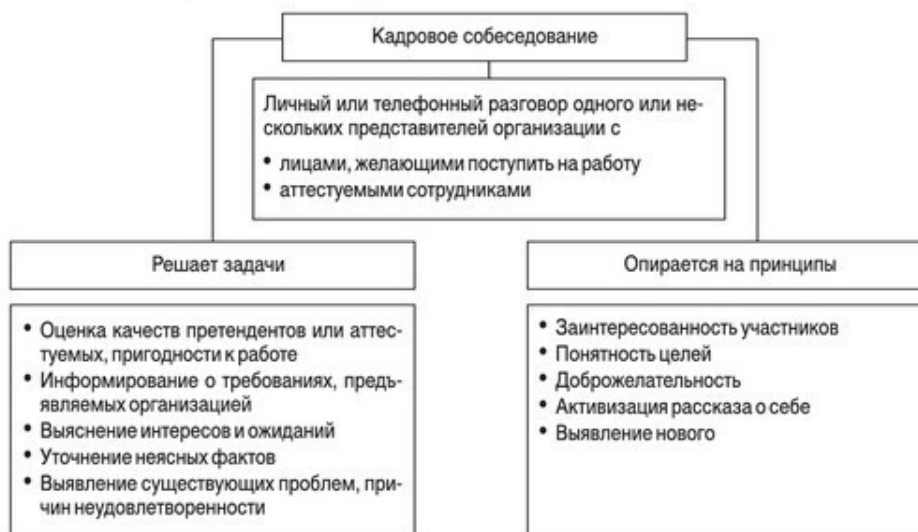


СХЕМА 40. Кадровое собеседование



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.