Управление персоналом

Теоретическое занятие

Специальность: 13.02.02 Теплоснабжение и теплотехническое оборудование

МДК 04.01. Организация и управление работой обслуживающего персонала теплотехнического оборудования и систем тепло- и топливоснабжения

Тема 1.4. Управление персоналом

Преподаватель: Репецкая М. Г.

2023

Управление персоналом

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами.

Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента.

К сферам деятельности управление персоналом относятся осуществление следующих функций:

- поиск и адаптация персонала. Адаптация – это процесс вхождения новых сотрудников в трудовой коллектив и ознакомление их со спецификой работы предприятия;
- оперативная работа с персоналом, которая заключается в обучении и развитии персонала, проведении оперативной оценки персонала, организации труда работников и мотивации сотрудников;
- стратегическая работа с персоналом.

Управление персоналом решает следующие задачи:

- выработка общей стратегии;
- выявление необходимости предприятия в квалифицированных работниках с учетом существующего кадрового состава;
- составление штатного расписания и разработка должностных инструкций для сотрудников организации;
- осуществление действий по подбору персонала и формированию трудового коллектива работников;
- создание резерва предстоящих руководителей для обеспечения преемственности, а также осуществление мер по снижению риска потерь кадров;
- построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда;

- управление затратами на персонал;
- проведение анализа качества выполняемой работы сотрудниками;
- разработка и внедрение программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников организации;
- разработка критериев, методики и оценки персонала для аттестации сотрудников организации;
- разработка системы продвижения по службе (управление карьерой работника);
- осуществление мер по высвобождению персонала;
- осуществление мер по мотивации работников предприятия, к которым относятся: повышение заработной платы, выплата премий, предоставление различных льгот, возможность продвижения по службе.[1]

Управление персоналом основывается на следующих принципах:

- Принцип подбора работников по деловым и личным качествам.
- Принцип преемственности – сочетание в трудовом коллективе молодых сотрудников и опытных специалистов.
- Принцип соответствия – порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.
- Принцип повышения квалификации.
- Принцип замещения отсутствующего работника.
- Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.
- Принцип сочетания доверия к сотрудникам и контроля исполнения работниками своих трудовых обязанностей.
- Принцип открытого соревнования между работниками, которые претендуют на руководящие должности.

---

[1] Базовкина Е. А. Основы финансового менеджмента. Учебное пособие. – Белгород: БелГАУ им. В. Я. Горина, 2020.

- Принцип правовой защищенности. Все управленческие и кадровые решения должны приниматься на основе действующего трудового законодательства.

На практике выделяют три группы методов управления персоналом организации:

- экономические методы;
- административные или организационно-распорядительные методы;
- социально-психологические методы.

Необходимо отметить, что управление персоналом – это комплекс методов воздействия на работников организации с целью достижения успеха компании и ее эффективного функционирования.

К экономическим методам относятся все методы материальной стимуляции работников организации, к которым относятся:

- участие работников в распределении прибыли предприятия;
- система поощрений в виде повышения заработной платы, выплаты премий за качество труда и его эффективность;
- элементы социального обеспечения работников предприятия, такие как: оплата питания сотрудникам организации, предоставление медицинской страховки, оплата проезда на общественном транспорте;
- система наказаний в виде вычетов из заработной платы сотрудников организации и начисления штрафов.

Главной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование трудовых ресурсов.[2]

Список использованной литературы

[2] Медведев В. Т. Охрана труда и промышленная экология. Учебник для студентов учреждений СПО. – М.: Академия, 2012.

1. Базовкина Е. А. Основы финансового менеджмента. Учебное пособие. – Белгород: БелГАУ им. В. Я. Горина, 2020. – 123 с.

2. Медведев В. Т. Охрана труда и промышленная экология. Учебник для студентов учреждений СПО. – М.: Академия, 2012. – 416 с.