



Особенности кадрового обеспечения системы управления персоналом

Выполнила:
Кадошникова М.Е.,
Специальность
«Менеджмент организации», 2 курс

Цель исследования:

Междисциплинарный анализ процесса обеспечения кадрами системы управления персоналом



Задачи исследования

- Определение понятия системы управления персоналом,
- Описание процесса кадрового обеспечения,
- Формулировка и описание основных методов оптимизации и оценки кадрового состава персонала управления с целью формирования эффективной системы управления персоналом.



Объект и предмет исследования

Объект:

В качестве объекта исследования выделена система управления персоналом.

Предмет:

Организационно-управленческие аспекты процесса кадрового обеспечения системы управления персоналом.



Итоги

- Определена система основных понятий, раскрывающих специфику кадрового обеспечения системы управления персоналом и дан ее анализ;
- Описан процесс обеспечения организации кадрами;
- Исследованы типовые процедуры кадрового менеджмента и особенности их реализации.



Благодарю за внимание!

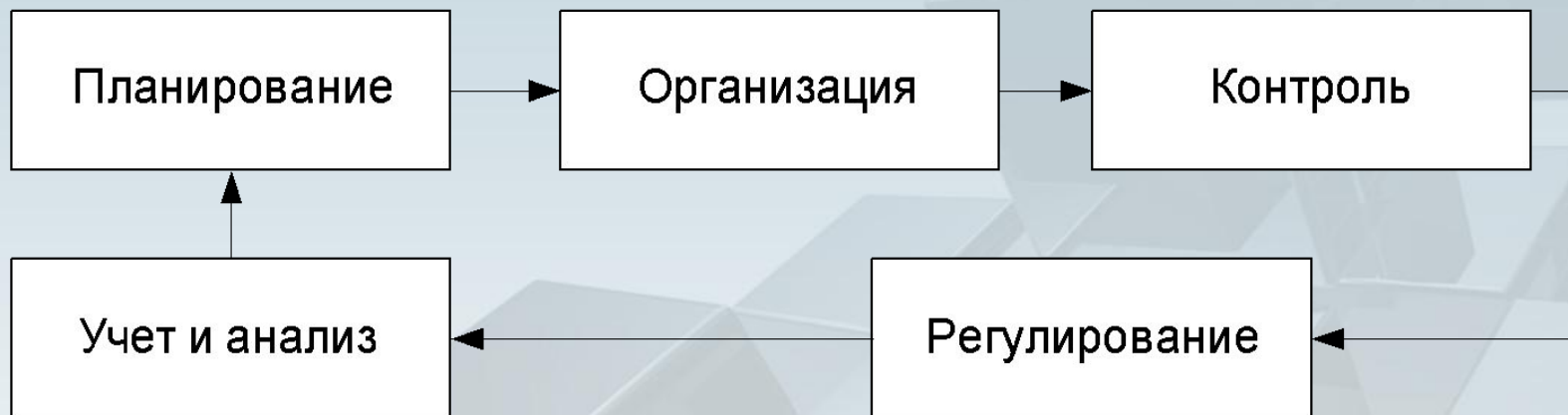


Матрица неритмичного потока организации управления

Структура подразделения	Функции управления				
	I. Планирование	II. Организация	III. Контроль	...	i
Отдел маркетинга	t^1_I	t^2_I	t^3_I	...	t^i_I
Производственный отдел	t^1_{II}	t^2_{II}	t^3_{II}	...	t^i_{II}
Технический отдел	t^1_{III}	t^2_{III}	t^3_{III}	...	t^i_{III}
...	...	...	...	...	...
j	t^1_j	t^2_j	t^3_j	...	t^i_j



Схема единичного цикла управления



Централизованное руководство



Подходы к оценке кадров

- Эмпирический;
- Функциональный;
- Характерологический;
- Комплексный.



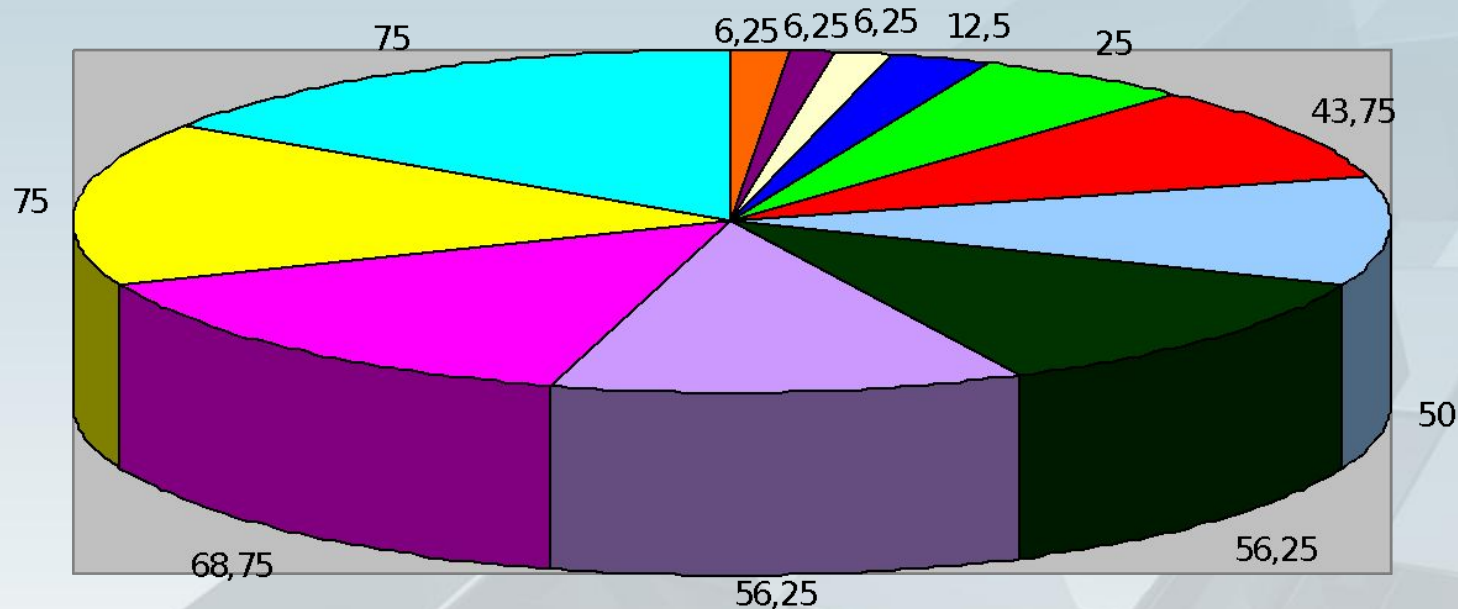
Эмпирический

Основан на определении перечня личных качеств, которыми должен обладать сотрудник.

Недостатки: часто приводит к ошибкам, т.к. работник, успешно выполняющий, например, обязанности руководителя среднего звена, мог не справиться с функциями руководителя высшего уровня управления.



Опрос: «Что бы вы отнесли к лидерским качествам идеального руководителя?»



- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ■ Агрессивность | ■ Умение играть в политические игры |
| ■ Энтузиазм | ■ Творчество |
| ■ Интуиция | ■ Чувство юмора |
| ■ Гибкость | ■ Внимательное отношение к персоналу |
| ■ Умение быстро принимать решения | ■ Решительность |
| ■ Ответственность | ■ Интеллект |



Функциональный

Основан на составлении перечня необходимых навыков и способностей, без учета личных качеств.

Недостатки: Подход отличается определенной односторонностью, т.к. кандидат не рассматривается как личность, что немаловажно для людей работающих с людьми – менеджеров.



Характерологический

Основан на исследовании и изучении психофизиологических свойств личности руководителя с использованием методов психологической диагностики.

Недостатки: личность руководителя рассматривается в отрыве от его деятельности.



Способы оценки:

- Деловые и имитационные игры;
- Тестирования и анкетирования;
- Собеседования: ситуационное, биографическое, отборочное;
- Центры оценки персонала;
- Оценка на основе рекомендаций.

