

Илья Мельников

**Кадровик: стратегии  
и принципы  
кадрового менеджмента**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: стратегии и принципы  
кадрового менеджмента**

«Мельников И.В.»

2012

## **Мельников И. В.**

Кадровик: стратегии и принципы кадрового менеджмента /  
И. В. Мельников — «Мельников И.В.», 2012 — (Кадровик)

В книге излагаются основные положения и понятия системы управления персоналом, кадрового менеджмента и кадровой политики организации. Рассмотрены функции и методы управления, методы подбора и планирования персонала, оценки персонала, принятия решений, культуры и этики делового общения, искусства переговоров, раскрываются роли и задачи руководителей и специалистов в системе кадрового менеджмента и т. д. Приведены разработанные отечественными и зарубежными специалистами рекомендации по разработке стратегии кадрового менеджмента и его основным принципам. Для руководителей организаций и предприятий, руководителей и специалистов кадровых служб, изучающих проблемы кадрового менеджмента и участвующих в формировании современной системы управления персоналом, экономистов, слушателей курсов повышения квалификации, студентов вузов и массовой читательской аудитории.

© Мельников И. В., 2012

© Мельников И.В., 2012

# Содержание

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Введение                          | 6 |
| Управление персоналом организации | 7 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 8 |

# **Илья Мельников**

## **Кадровик: стратегии и принципы кадрового менеджмента**

Управление персоналом – это особый вид деятельности, своеобразное искусство. Как практически овладеть им руководителям и специалистам кадровых служб – тем, кто ведет предприятие к успеху?

В книге излагаются основные положения и понятия системы управления персоналом, кадрового менеджмента и кадровой политики организации желающей высоко профессионально, по-новому организовать внутрипроизводственные экономические отношения. Рассмотрены функции и методы управления, методы подбора и планирования персонала, оценки персонала, принятия решений, культуры и этики делового общения, искусство переговоров, раскрываются роли и задачи руководителей и специалистов в системе кадрового менеджмента и т. д.

В приложениях приведены примерные должностные инструкции руководителей и специалистов кадровых служб, положения о кадровых службах, различные рекомендации, а также, разработанные отечественными и зарубежными специалистами психологические тесты, ориентированные на самооценку личностных характеристик, культуру делового общения, самооценку практических навыков в конкретных ситуациях и др.

Для руководителей организаций и предприятий, руководителей и специалистов кадровых служб, изучающих проблемы кадрового менеджмента и участвующих в формировании современной системы управления персоналом, экономистов, слушателей курсов повышения квалификации, студентов вузов и массовой читательской аудитории.

## Введение

В современных рыночных условиях работа предприятий нуждается в специалистах и менеджерах, обладающих обширными, глубокими, профессиональными знаниями и умениями в области управления персоналом. Особенно остро потребность в таких специалистах ощущается в кадровых службах организаций, так как порой за относительно короткий срок они должны создать у себя систему управления предприятием, обеспечивающую оптимальную адаптацию к новым условиям, высокую эффективность, выживаемость, конкурентоспособность бизнеса, развитие и устойчивость положения предприятия на рынке.

В этих условиях залогом эффективной работы руководителей и специалистов кадровых служб являются знания основ общего процесса управления предприятием и его персоналом, основ кадрового регулирования, техники подбора персонала, построения системы управления персоналом, культуры и этики делового общения. Кроме этого, необходимы знания техники принятия решений, регулирования конфликтных ситуаций, оценки персонала, вознаграждения персонала, мотивации работников организации, требований к руководителям и подчиненным и т. д.

Особое место в работе кадровых служб занимают проблемы переподготовки кадров и подготовки высокопрофессиональных, компетентных в экономических, социальных и технологических вопросах, обладающих чувством ответственности за результаты деятельности предприятия руководителей – инициаторов технологических и организационных перемен.

Эффективное решение этих проблем станет важнейшим фактором успеха предприятия, обеспечит интеграцию производственных и экономических процессов, необходимые ресурсы, взаимоотношения с внешней средой, что даст возможность достичь в бизнесе высоких результатов с минимальными затратами.

Управление персоналом организации – это особый вид деятельности, своеобразное искусство. О том, как практически овладеть им и что для этого нужно, идет речь в этой книге.

## Управление персоналом организации

### Сущность управления персоналом организации

Управление персоналом организации представляет собой совокупность целенаправленных комплексных воздействий на коллективы и отдельных работников с целью обеспечения условий для творческого, инициативного, сознательного труда, направленного на достижение высокого конечного результата. Качественно выполнять функции по управлению персоналом удается только высококвалифицированным руководителям и специалистам, понимающим, что успехи их организации, прежде всего, зависят от эффективной работы персонала, как наиболее ценного и важного ресурса организации.

До недавнего времени понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений. Однако рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции заставляют организации по-новому рассматривать комплекс вопросов управления. Изменяются требования и к работникам.

В настоящее время главным для организации становятся признание высокой ответственности ее работников и в первую очередь управляющих, менеджеров. Способность руководителя правильно поставить цели и эффективно распорядиться трудовыми ресурсами превращаются в главный фактор успеха предприятия. Трудовые ресурсы – это все работники организации, в том числе производственный и управленческий персонал – руководители и специалисты.

Главная задача управления персоналом состоит в умелой организации работы персонала и целенаправленном его использовании. Искусство управления персоналом сейчас становится основным параметром, определяющим конкурентоспособность предприятия.

Довольно часто в теории и практики управления встречаются такие понятия, как персонал, кадры, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы и др. Данные термины обозначают один и тот же объект. В одних случаях используют термин «персонал», в других – «человеческие ресурсы». Так, для названия отделов в небольших организациях могут использовать термины «персонал» или «кадры». В крупных предприятиях обычно используют термин «человеческие ресурсы». При подборе и расстановке кадров, управлении трудовой мотивацией, контроле за техникой безопасности, а также при некоторых других административных мероприятиях чаще употребляют термины «кадры» и «персонал».

## **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.