

Илья Мельников

**Кадровик: инновационные
зарубежные концепции
управления персоналом**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: инновационные
зарубежные концепции
управления персоналом**

«Мельников И.В.»

2012

Мельников И. В.

Кадровик: инновационные зарубежные концепции управления персоналом / И. В. Мельников — «Мельников И.В.», 2012 — (Кадровик)

В книгах данной серии 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, касающиеся стратегии развития персонала. 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

Современные зарубежные концепции управления персоналом	5
Система управления персоналом	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Илья Мельников

Кадровик: инновационные зарубежные концепции управления персоналом

Современные зарубежные концепции управления персоналом

Формирование современной концепции управления персоналом

В настоящее время развитие менеджмента сопровождается стремительным изменением общественных взглядов, осознанием роли человека в сфере производства. Практический опыт и научные исследования позволяют сформулировать важнейшие концепции управления персоналом. Ведущие специалисты выделяют следующие стратегические направления в работе с персоналом:

снижение удельного веса заработной платы в себестоимости продукции и оплаты труда работников. Из-за высокой оплаты труда в высокоразвитых странах Европы и США позиция многих фирм становится неконкурентоспособной по сравнению с Азией. Предлагается разделить весь персонал на две группы: группу высококвалифицированных постоянных работников с социальными гарантиями, представляющих основу организации и группу малоквалифицированных сезонных работников без социальных гарантий и низкой оплатой труда («периферию»);

работники представляют собой ресурс, который должен быть максимально реализован. Признано, что главным источником долгосрочного преимущества на рынке является знание способностей и возможностей своих работников, поощрение их изобретательности, заинтересованности в труде, создание благоприятной обстановки в трудовых коллективах;

зависимость стратегии управления персоналом от типа предприятия. Предприятие может использовать централизованную стратегию управления из единого центра или децентрализованную стратегию, когда самостоятельные подразделения крупного предприятия проводят гибкий маркетинг на рынке;

развитие культуры организации: общие цели, коллективные ценности, харизматические лидеры, жесткие позиции на рынке, контроль работников с помощью социальных средств. Основная задача организации состоит в достижении экстраординарных результатов благодаря деятельности «ординарных людей»;

«японизация» методов управления персоналом, широко распространившаяся после успеха крупнейших японских компаний. Достигается за счет минимального числа уровней управления, высокой организационной культуры, гибких форм организации труда и т. д.;

управление персоналом – стратегическая функция. Это направление предполагает разработку кадровой стратегии: подбор персонала, исходя из философии организации, вознаграждение с учетом качества индивидуальной деятельности, устранение причин для трудовых споров, создание спокойной обстановки на рабочем месте, поощрение коллективных усилий, направленных на выживание компании;

использование следующих моделей управленческого воздействия в работе с персоналом с учетом главных аспектов:

влияние на работника и способы воздействия на него;

процедура продвижения работника на фирме;

системы вознаграждения;

организация рабочего места.

Основные принципы формирования корпоративной культуры и всестороннего развития личности состоит в следующем:

работник является основой корпоративной культуры организации. Когда людей ставят во главу перемен, они становятся движущей силой успеха;

менеджмент для всех. Управление на трех уровнях: высшее руководство, среднее руководство («команда»), нижнее звено («работники»);

эффективность как критерий (показатель) успеха организации, заключается в достижении целей с оптимальным использованием ресурсов и максимальной прибылью;

взаимоотношения как критерий успеха организации. Проблемы коммуникаций, ценностей, психологических отношений, сотрудничества должны быть приоритетными по сравнению с проблемами из сферы техники, организации, технологии;

качество как критерий эффективности. Необходимо работать с пятью взаимосвязанными подсистемами качества: личное качество, качество команды, качество продукта, качества сервиса, качество организации;

обучение – ключ к развитию и переменам, неотъемлемая часть жизненно важного процесса движения организации. Обучающие программы должны обращаться к сердцам и умам работников.

Современные концепции управления персоналом с одной стороны основываются на принципах и методах управления, с другой – на приоритете всестороннего развития личности и теории человеческих отношений.

Система управления персоналом

Цели, принципы и функции управления персоналом

Основной целью управления персоналом является использование с наибольшей эффективностью его потенциала для достижения целей организации. При этом под кадровым потенциалом понимается уровень совместных возможностей персонала, в которых объединяются профессиональные возможности работников и руководителей; организационная культура; сложившиеся в организации межличностные отношения (социально-психологический климат коллектива организации) и преобладающий в организации стиль руководства.

Основой системы управления персоналом является механизм управления, включающий в себя принципы, функции, методы управления и стиль руководства.

Принципы управления персоналом. Основными принципами управления персоналом являются:

принцип подбора кадров по личным и деловым качествам;

принцип преемственности персонала на основе сочетания в трудовых коллективах опытных и молодых работников;

принцип профессионального и должностного продвижения кадров на основе обеспечения условий для постоянного повышения их профессиональной квалификации и использования обоснованных критериев оценки деятельности работников;

принцип открытого соревнования, согласно которому организация, стремящаяся к росту своего кадрового потенциала, должна поощрять открытое соревнование между работниками, стремящимися занять руководящие посты. При этом основное внимание уделяется самообразованию руководителей, поскольку организация не может позволить себе управленцев, не заинтересованных в росте своего профессионального мастерства;

принцип адаптивности к динамичным условиям внешней среды. Данный принцип в первую очередь требует соответствия кадровой работы в организации возникающим новым ситуациям;

принцип справедливости в оплате и мотивации труда, вознаграждение не только за индивидуальные, но и коллективные достижения;

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.