

Илья Мельников

**Кадровик: оптимизация  
организационной структуры  
кадровой службы**



Кадровик

Илья Мельников

**Кадровик: оптимизация  
организационной структуры  
кадровой службы**

«Мельников И.В.»

2012

## **Мельников И. В.**

Кадровик: оптимизация организационной структуры кадровой службы / 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 по оптимизации организационной структуры кадровой службы. 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

Кадровая служба организации	5
Конец ознакомительного фрагмента.	7

# **Илья Мельников**

## **Кадровик: оптимизация организационной структуры кадровой службы**

### **Кадровая служба организации**

#### **Роль кадровой службы в стратегическом управлении организации**

В настоящее время меняющаяся кадровая политика приводит к пересмотру руководителями многих организаций своих взглядов на положение кадровых служб, а также к переоценке места и значения этих служб в организации. В связи с этим роль кадровых служб значительно повышается.

В современных условиях работники кадровых служб должны:  
полноправно участвовать в проведении кадровой политики;  
принимать активное участие в анализе проблем работников организации;  
предвидеть потребность в создании новых рабочих мест и ликвидации части устаревших рабочих мест;  
изучать новые тенденции.

Учитывая возросшую значимость и многопрофильность работы с людьми, прежние кадровые службы преобразовываются в службы персонала, или человеческих ресурсов. Во многих организациях отделы человеческих ресурсов занимаются широким комплексом вопросов и играют важную роль в развитии организации. В таких предприятиях службы персонала возглавляются вице-президентами, занимающими вторые места в управленческой иерархии. Как правило, это молодые, энергичные люди, обладающие гибким и прогрессивным мышлением и широким взглядом на вещи. Без их участия не принимается ни одно серьезное решение.

В наших условиях повышение роли кадровых служб обусловлено следующими причинами:

переходом от дефицита к избытку трудовых ресурсов и сокращением численности персонала;  
возрастанием интенсивности труда, требующей более высокой квалификации;  
расширением функциональных обязанностей работников кадровых служб и повышением их самостоятельности в решении кадровых вопросов.

Руководители различных организаций осознают, что сектор руководства работниками предприятия должен быть интегрирован в систему общего руководства и стратегического планирования. Играя важную роль в стратегическом планировании, руководители также должны быть хорошо знакомы с другими аспектами работы организации – инвестициями, маркетингом, рекламой, контролем продукции, применением компьютерной техники, научными разработками и развитием организации, выполнением которой занимаются приглашенные на работу различные специалисты.

При анализе кадровой политики любой организации используются следующие критерии оценки:

количественный и качественный состав персонала (численность различных категорий работающих, в том числе мужчин и женщин, пенсионеров и т. д.);  
уровень текучести кадров;  
гибкость проводимой политики, учет меняющихся условий;  
степень учета интересов работника и производства и наличие индивидуального подхода к работникам организации.

Ведущие специалисты в области управления персоналом утверждают, что роль специалистов по персоналу будет постоянно возрастать. Основные тенденции в изменениях в кадровом менеджменте прогнозируются следующие:

увеличится ценность квалифицированных работников;

станут более эффективными программы обучения;

улучшится планирование персонала;

возрастет роль планирования карьеры и развития персонала (область планирования карьеры преобразуется в непрерывный ряд программ управления кадрами, включающих программы раннего выявления работников с управленческими наклонностями и потенциалом руководителя и программу их индивидуальной подготовки);

расширится зависимость управления персоналом от компьютерных технологий;

новые технологии будут ускорять необходимость регулярного обучения и совершенствования рабочей силы для поддержания конкурентоспособности организации;

предприятия с разветвленной организационной структурой, состоящей из отделений и организаций, будут продолжать процесс децентрализации функций управления персоналом, появится проблема контроля управления работниками на расстоянии.

**Цели, задачи и функции кадровой службы**

## **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.