

Система управления персоналом как инструмент развития и рационального использования человеческих ресурсов



Работу выполнили:

Студенка группы СБ16-1Б-МН03

Сохина Анастасия

Научный руководитель:

Юганова Мария Валентиновна

Актуальность

В условиях быстро меняющегося рынка, компания должна успевать за современными тенденциями, и учитывая то, что в современных организациях от работоспособности сотрудников зависит успешность организации в целом, развитие человеческих ресурсов является одной из главных внутриорганизационных задач.



Цели и задачи

Целью данного реферата является создание системы управления персоналом, которая являлась бы инструментом рационального использования и развития человеческих ресурсов. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- 1 Определить различие между понятиями "управление персоналом" и "управление человеческими ресурсами".
- 2 Исследовать системы управления персоналом, которые раскрывают потенциал человеческих ресурсов.
- 3 Выявить критерии оценки эффективности системы управления персоналом.

Управление персоналом

Управление персоналом – функциональная сфера деятельности, задача которой – обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование.



Управление человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами — это область научно-практической деятельности, направленная на выявление закономерностей и факторов, разработку методов и технологий, позволяющих организации максимально эффективно привлекать и использовать человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение у сотрудников при наиболее полном и качественном достижении целей организации.

Различие между понятиями

Управление персоналом

Под управлением персоналом признается, наличие в каждой организации персонала, который выполняет определенные задачи, соответственно этот персонал необходимо контролировать, а также управлять

Управление человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами рассматривает сотрудников как один из важнейших организационных ресурсов организации. Управление им направлено на получение максимальной эффективности для организации от использования данного ресурса.

Система управления

Создать собственную систему

- Индивидуальный подход
- Доверие коллектива
- Наименьшее сопротивление
- Высокое качество разработок
- Необходимость в высококвалифицированных разработчиках
- Высокие затраты

Перенять опыт других компаний

- Невысокая квалификация разработчиков
- Уменьшается время на разработку
- Применение уже известного положительного опыта
- Невозможность применить опыт ко всем компаниям

Привлечь услуги сторонних специалистов

- Работа с высококвалифицированными специалистами
- Незнание тонкости работы и специфики

Для того, чтобы получить максимальный эффект от работы системы управления персоналом, которая была бы способна развивать и рационально использовать человеческие ресурсы организации, необходимо правильно её выбрать, поэтому очень важно проанализировать какой путь внедрения наиболее подходит компании.



Критерии оценки эффективности системы управления персоналом

Эффективность системы управления персоналом оценивается **экономическими** и **социальными** показателями. Экономические показывают разницу между затратами на раскрытие кадрового потенциала и прибыль, которую компания получила за счет работы сотрудников. Социальные отражают уровень жизни сотрудников, условий труда, насколько развит индивидуальный потенциал каждого сотрудника.



ВЫВОД

В современных условиях человеческий фактор – один из важнейших ресурсов, так как происходит автоматизация труда, поэтому квалифицированные, образованные и опытные специалисты – фактор, который довольно сильно влияет на успешность организации на рынке, а соответственно и на прибыль, полученную в ходе её деятельности.

