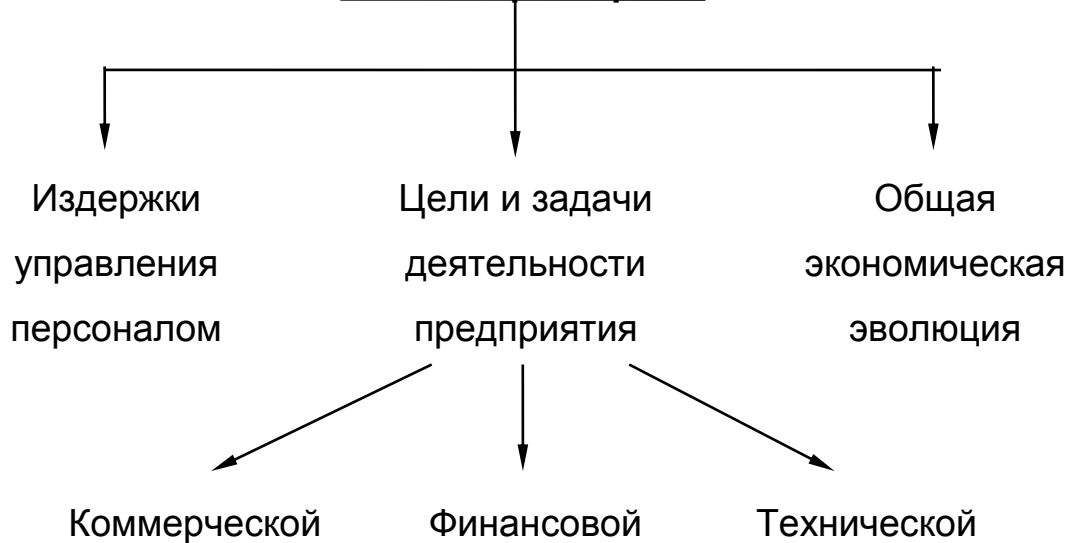


## ФУНКЦИЙ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Уровни	Функции
<p style="text-align: center;">Административный уровень</p>	<p>Соблюдение законодательных норм и интересов предприятия на основе знания и применения трудового законодательства, коллективных соглашений, традиций и микрокультуры</p> <p><u>Осуществление связей:</u></p> <p>Внутренних - комитеты, представители персонала; Внешних - Минтруда, департаменты по труду и социальному развитию, общественные и профсоюзные организации</p>
<p style="text-align: center;">Оперативный уровень</p>	<p>Прием Увольнение Учет Аттестация Обучение и др. Передача информации</p>
<p style="text-align: center;">Стратегический уровень</p>	<p>Разработка политики управления персоналом Управленческое консультирование и оказание помощи линейным и функциональным руководителям Содействие процессу адаптации и созданию рабочих мест Прогнозирование и планирование человеческих ресурсов Управление развитием человеческого потенциала</p>

## РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

### I. Учет факторов



### II. Учет требований

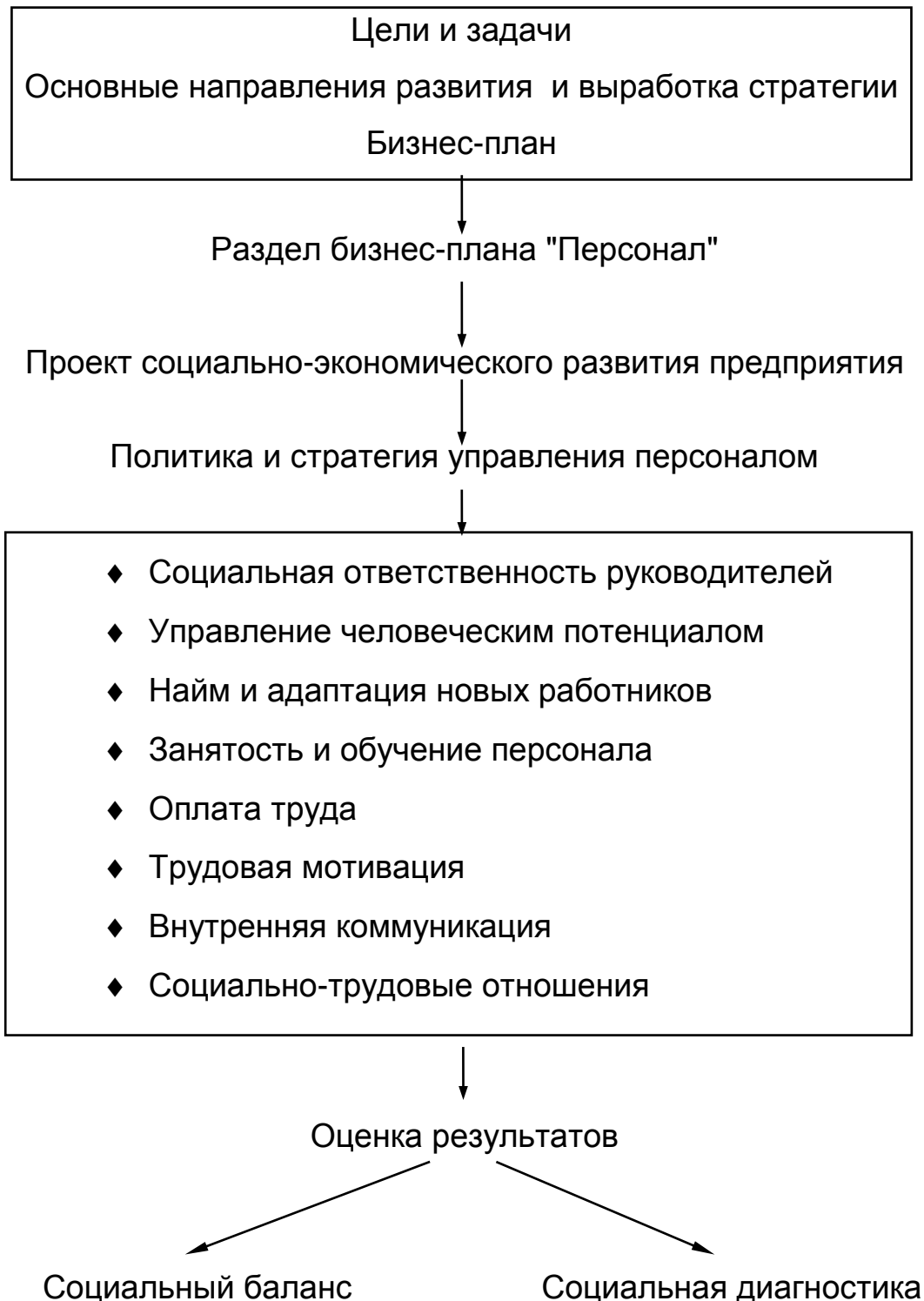


### Цели управления персоналом

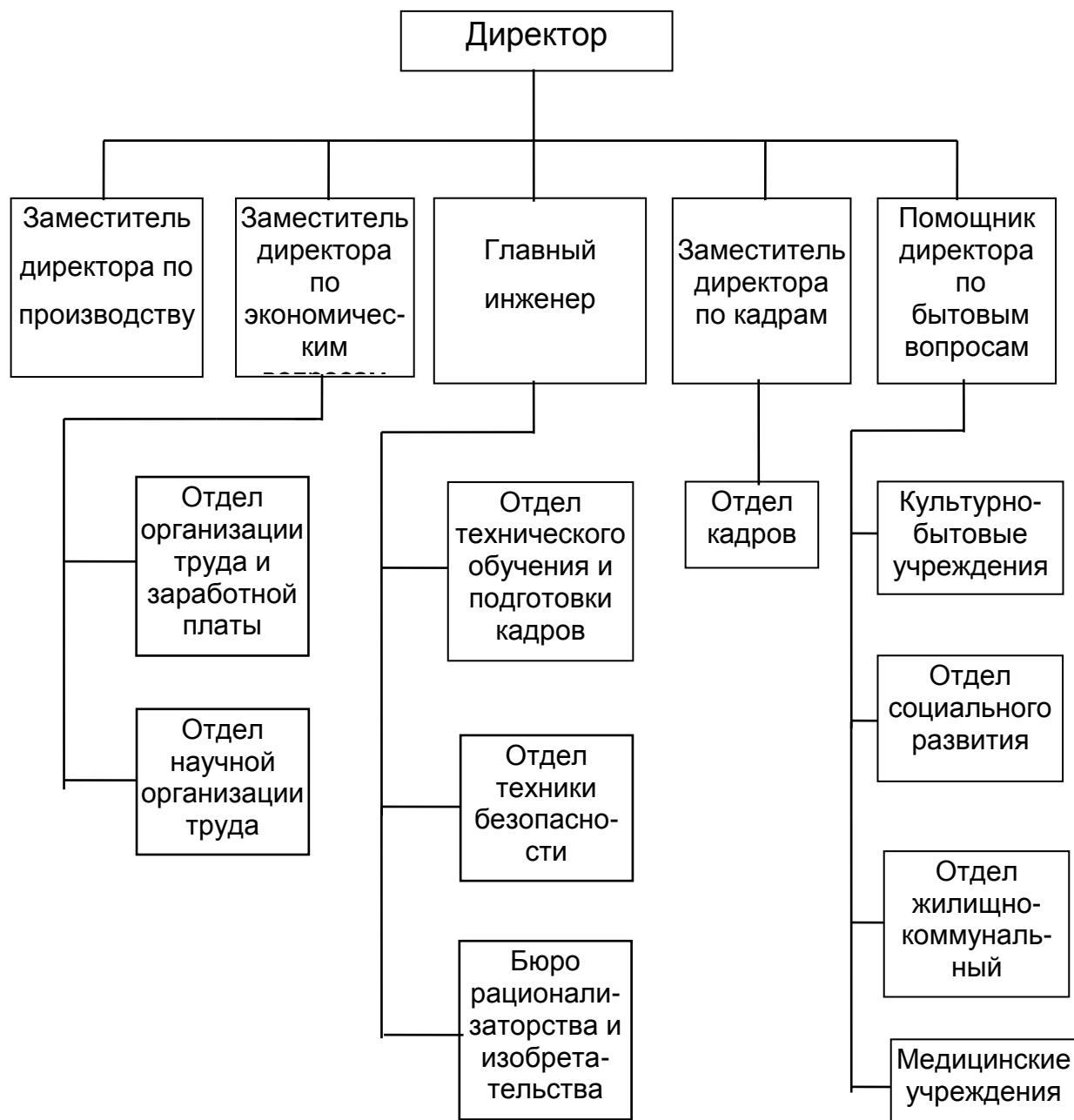
(пример)

- Определение потребностей в рабочих местах в соответствии с планом развития предприятия
- Контроль за затратами на персонал
- Стимулирование производительности путем: а) усовершенствования организационных структур; б) принятия мер, направленных на приспособление организации к человеку
- Улучшение условий труда
- Разработка системы оплаты труда

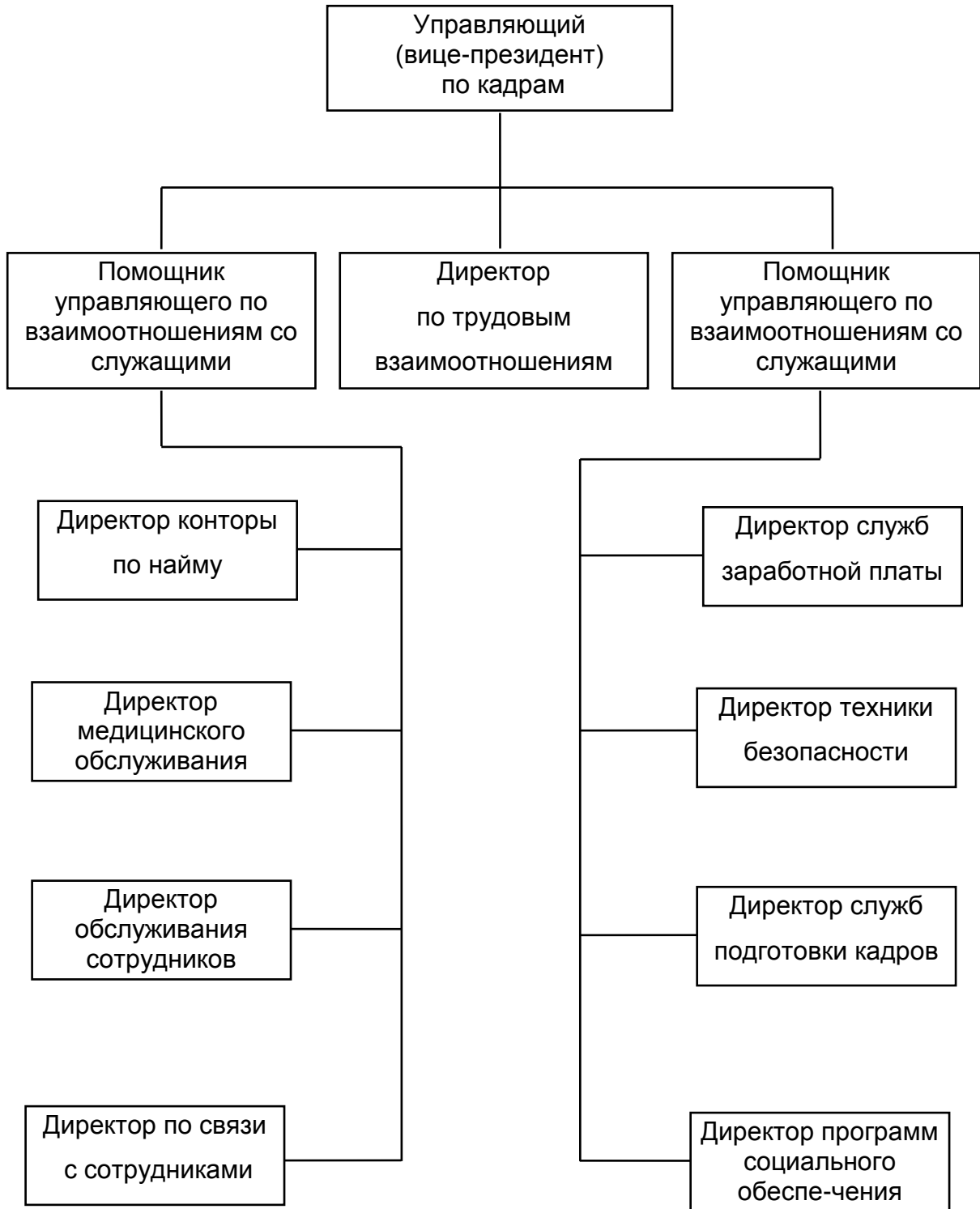
**РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**  
(схема фр. фирмы ANTEL)



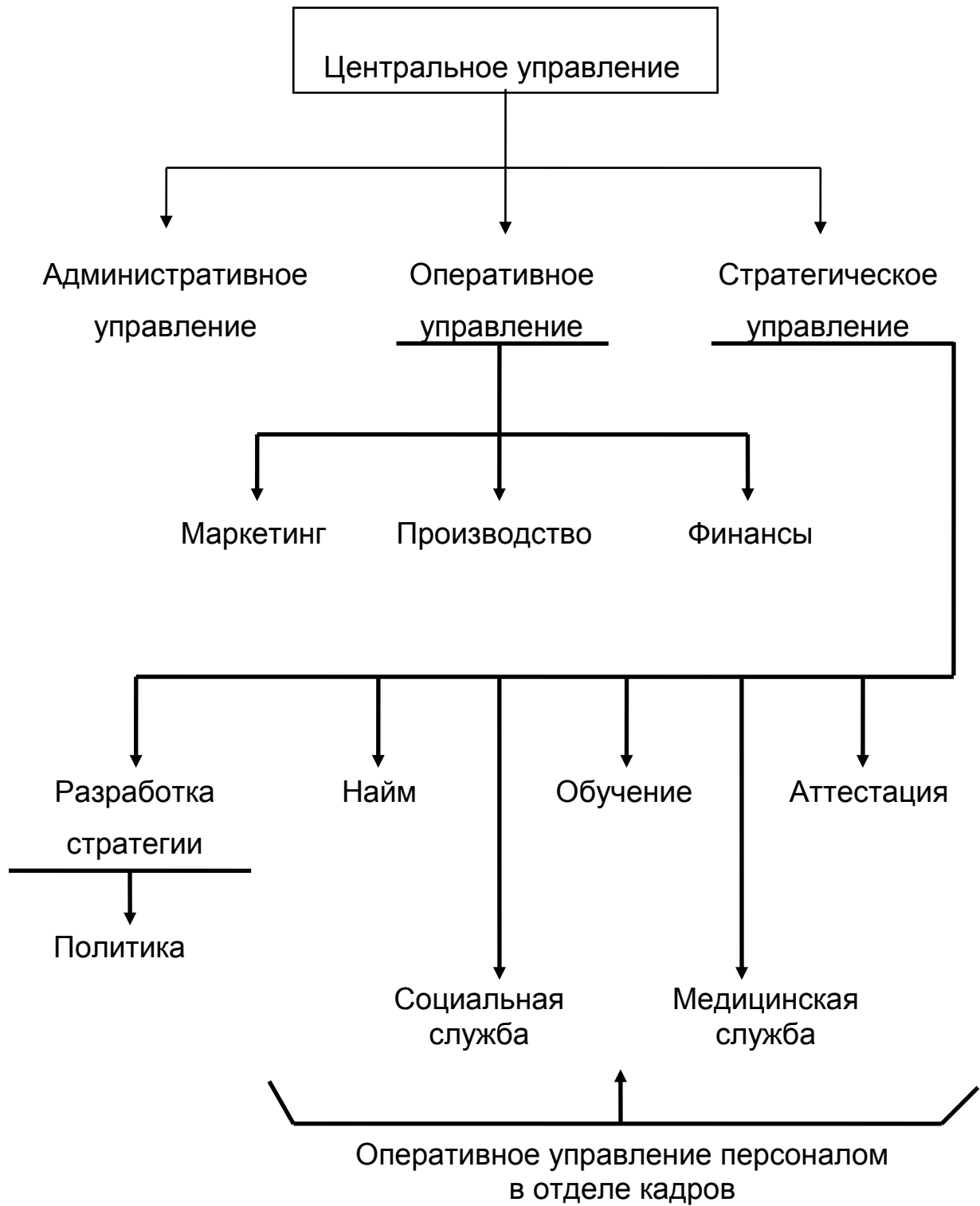
**СХЕМА ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**



**СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЕЛА КАДРОВ В АМЕРИКАНСКОЙ  
КОМПАНИИ СРЕДНИХ РАЗМЕРОВ**



**СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА С ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫМИ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ЕДИНИЦАМИ**



**СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
С ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫМИ ПРОИЗВОДСТВАМИ**



# КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ





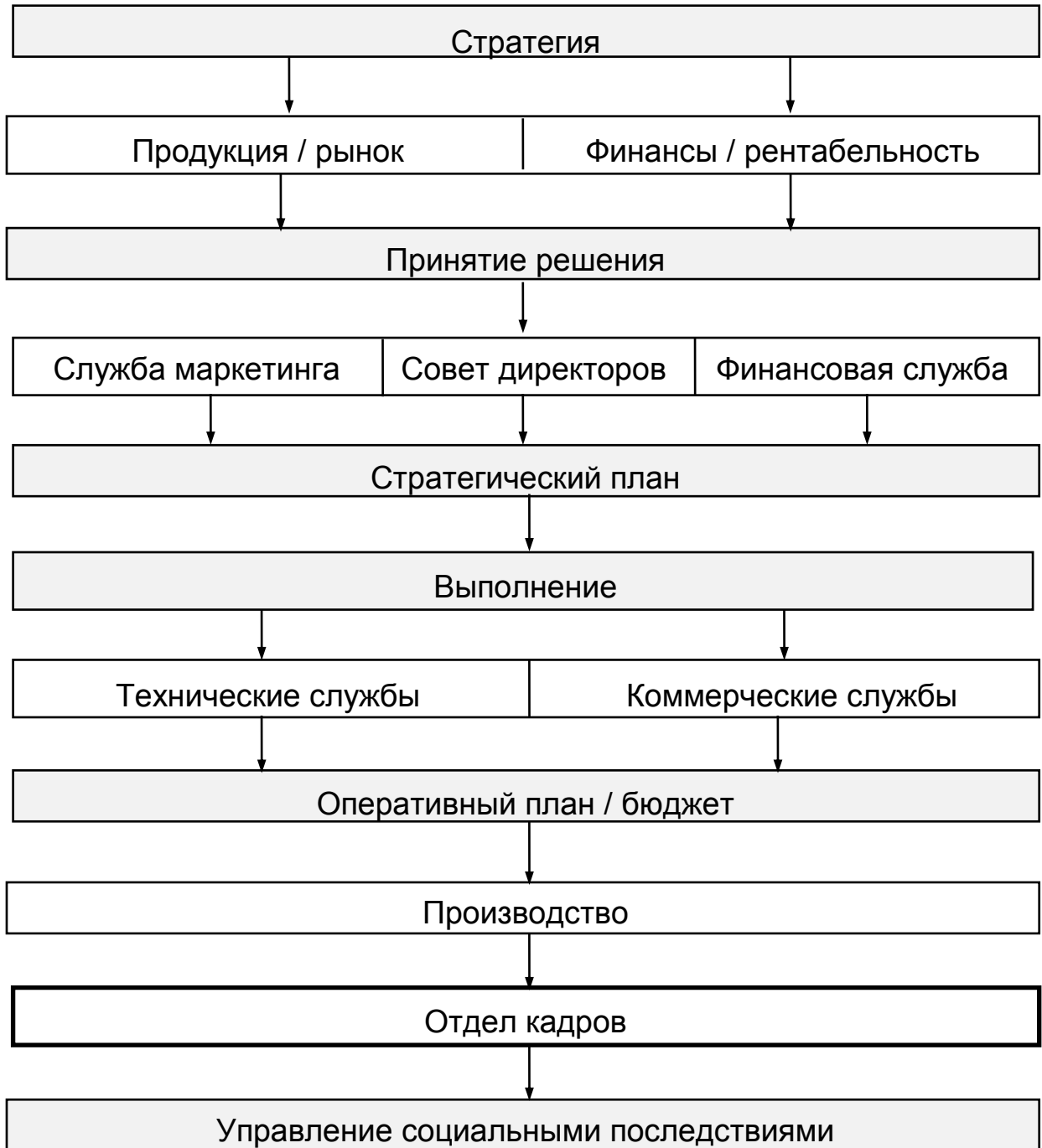
**СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДВУХ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ**

Административная	Стратегическая
<i>Строгая иерархичность</i>	<i>Мягкая иерархичность</i>
<i>Централизованное управление</i>	<i>Децентрализованное</i>
<i>Связь строго по вертикали только через центр</i>	<i>Простор горизонтальным связям</i>
<i>Жесткие рамки должностных инструкций, составляются руководителем без участия работника</i>	<i>Отсутствие должностных инструкций, участие работ- ника в формировании своих должностных обязанностей</i>
<i>Руководитель выдает работнику подробное задание</i>	<i>Ставится лишь задача Исполнитель участвует в постановке самой задачи</i>
<i>В работнике поощряется исполнительность</i>	<i>Поощряется самостоятель- ность и инициатива</i>
<i>"Персонал под структуру" Человек подчиняется структуре</i>	<i>"Структура под персонал" Оргструктура разрабатыва- ется с учетом социально- психологических факторов</i>

**СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДВУХ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ  
(окончание)**

Административная	Стратегическая
<i>Опора на структуру</i>	<i>Опора на микрокультуру</i>
<i>Социально-психологический конфликт со структурой</i>	<i>Социально-психологический конфликт с микрокультурой</i>
<i>Система управления разрабатывается и внедряется без участия персонала</i>	<i>Система создается и совершенствуется самим персоналом (у истоков стоит один человек)</i>
<i>Работа регламентируется, сопоставляется и количественно оценивается</i>	<i>Сложности в количественной оценке, порой невозможно произвести оценку</i>
<i>Работа для персонала как средство удовлетворения материальных потребностей</i>	<i>Как средство реализации своих жизненных стремлений, удовлетворения от участия</i>
<i>Массовое промышленное производство</i>	<i>Высокие технологии, сфера услуг, научные исследования</i>
<i>Слабое реагирование на изменения во внешней среде</i>	<i>Быстрое реагирование</i>

**СХЕМА ПРОЦЕДУРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ  
ПРИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**



**СХЕМА ПРОЦЕДУРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ  
ПРИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**



## МОДЕЛЬ ТРЕХУРОВНЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

