



Узбекский государственный университет мировых языков
Факультет : Международные отношения

Самостоятельная работа

Тема: Использование ограниченных механизмов в
процессе управления с кадрами

Выполнил: Йулчиев Асадбек, группа ХМ-2304

Принял: Саидов С.Ш



Использование ограниченных механизмов в процессе управления с кадрами

План

1. Введение

2. Типы ограниченных механизмов

3. Функции ограниченных механизмов

4. Влияние на корпоративную культуру

5. Планирование кадровых ресурсов



Введение

Human Resource Management (HRM) или управление персоналом – это сфера знаний, направленная на практическую деятельность обеспечения компании необходимыми кадрами и их оптимальное использование. «Кадровый менеджмент», «менеджмент персонала», «управление трудовыми ресурсами», «управление человеческим капиталом» объединяют в себя единую область научного знания управления персоналом.¹

Эффективное управление персоналом сегодня — центральная проблема любой организации. Современное деловое общество испытывает острую необходимость в профессионалах, умеющих ладить друг с другом, предлагать новые идеи, брать на себя руководство другими людьми и вызывать. В них энтузиазм, энергию, стремление к созиданию. Искусство обращаться людьми и руководить ими результат специальной профессиональной подготовки. Успех ведущих промышленно развитых стран свидетельствует, что в центре концепции управления организацией должен находиться человек как высшая ценность любой организации.

Исторический опыт свидетельствует, что управленческая деятельность по своему характеру и содержанию играет упорядочивающую роль в обществе прежде всего в сфере экономических отношений.

Управление, представляет собой одну из самых сложных областей человеческой деятельности, где проявляются межличностные отношения индивидов, объединенных производственным процессом. Термин «управление» обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных целей.

Управление персоналом как самостоятельное научное направление является относительно новым направлением. Это направление, возникшее в рамках менеджмента, имеет междисциплинарный характер и включает в себя такие общественные науки, как экономика, право, психология, социология и т.д. В результате взаимосвязи и влияния данных направлений складываются и совершенствуются различные методы, способы и технологии управления персоналом

Сегодня в мировой практике управления персоналом происходят кардинальные изменения, которые заключаются в ориентации на гуманистические ценности, в активации творческого потенциала сотрудников, в стимулировании их участия в управлении, что предполагает индивидуальный подход в управлении.

Ключевые слова в управление персоналом

¹ Экономические науки .2019 .стр-79



1. Управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM — от англ, management) представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель УЧР обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческих ресурсов таким образом, чтобы наниматель получить максимально возможную выгоду от их умений. Навыков, а работники максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. УЧР основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т.е. касающиеся комплектования шага предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников, соблюдения практических правил и процедур, управляющих взаимоотношениями между организацией и ее работником.

Управление персоналом — совокупность направлений политики, институтов и процедур, позволяющих на практике применить принципы психологии труда

Цель УП состоит в том , чтобы не только с наибольшей эффективностью использовать труд работника и установить нормальные взаимоотношения между работниками в процессе труда, но и мотивировать работников путем предоставления такой работы, которая приносила бы им удовольствие (если это возможно), и предложением финансового и других видов вознаграждения за труд.

УП можно рассматривать как часть менеджмента, которая связана с работниками на рабочих местах, а именно:

с привлечением, отбором, переводом, продвижением, разделением, оценкой, подготовкой и развитием кадров;

с мотивацией — разработкой основных должностных обязанностей, системой вознаграждения, построением системы дополнительных льгот, консультациями, участием работников в управлении, переговорами с работниками, соблюдением принципов справедливости;

социальной защитой — созданием безопасных условий труда, обеспечением соблюдения законодательства.

Рассмотрим основные понятия

Трудовые ресурсы — часть населения, обладающая физическим развитием

умственными способностями и знаниями, которые необходимы для трудовой деятельности. Трудовые ресурсы включают в себя как всех занятых, так и незанятых, но способных трудиться

Трудовой потенциал — имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия.



Трудовой потенциал характеризуется количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками

Персонал — часть кадров и внештатные работники, находящиеся в оперативном управлении, составляющие объект управления для персонала организации.

Кадры — люди, состоящие в штате организации и принимающие участие в деятельности на основе трудовых отношений.

Различие понятий «кадры» и «персонал» становится актуальным и при появлении организаций, построенных по принципу аутсорсинга.

Аутсорсинг — разновидность кооперирования, передача традиционных неключевых функций организации (бухгалтерский учет, рекламная деятельность и т.п.) внешним исполнителям — аутсорсерам, субподрядчикам, высококвалифицированным специалистам сторонних фирм. Под аутсорсингом иногда понимают и лизинг персонала, и так называемый «аутстаффинг»

Лизинг — предоставление персонала обусловленной квалификации, а также предварительный подбор этого персонала, его специальная подготовка и обучение,

Аутстаффинг — технология менеджмента, основанная на кооперировании управленческих процессов посредством привлечения внешних организаций и управленцев со стороны, передача им ряда функций управления

Определение ограниченных механизмов управления с кадрами

Ограниченные механизмы управления с кадрами представляют собой методы и модели, основанные на определенных ограничениях и правилах, которые должны соблюдаться при принятии управленческих решений. Они отличаются от других подходов к управлению с кадрами тем, что устанавливают четкие рамки для действий менеджеров.

Преимущества и недостатки использования ограниченных механизмов

Одним из основных преимуществ использования ограниченных механизмов является упрощение процесса управления. Правила и ограничения позволяют уменьшить количество вариантов действий и сделать процесс управления более прозрачным и предсказуемым. Однако, существенным недостатком является ограниченная гибкость. В условиях быстро меняющейся среды бизнеса ограниченные механизмы могут стать препятствием для адаптации и изменений.

1. Типы ограниченных механизмов



В управлении с кадрами ограниченные механизмы могут включать в себя различные инструменты и методы, используемые организациями для эффективного управления и развития персонала. Некоторые из типов ограниченных механизмов в управлении с кадрами включают в себя:

1. Планирование кадровых ресурсов: Определение потребностей в персонале на будущее и разработка стратегий для их удовлетворения. Это может включать в себя составление планов набора персонала, планирование переобучения и повышения квалификации существующего персонала и т.д.

2. Набор и отбор персонала: Процессы привлечения и выбора наиболее подходящих кандидатов для вакансий в организации.

3. Оценка и управление производительностью: Оценка производительности сотрудников, разработка планов улучшения и стимулирование развития персонала.

4. Обучение и развитие: Предоставление сотрудникам возможностей для обучения, развития и повышения квалификации.

5. Мотивация и стимулирование: Использование различных механизмов и систем вознаграждения, поощрения и мотивации персонала.

6. Управление карьерой: Помощь сотрудникам в планировании и развитии своих карьерных путей в организации.

2. Функции механизмов

²Ограниченные механизмы в управлении с кадрами выполняют ряд функций, направленных на эффективное управление персоналом и достижение стратегических целей организации. Некоторые из основных функций ограниченных механизмов в управлении с кадрами включают в себя:

² Ли М. Р. Дурманов А.Ш Управление персоналом .2020.год стр-96



1.Прогнозирование потребностей в персонале: Помогает организации планировать свои кадровые ресурсы в соответствии с текущими и будущими потребностями бизнеса.

2.Поддержка бизнес-стратегии: Обеспечивает наличие квалифицированных и мотивированных сотрудников, необходимых для достижения стратегических целей организации.

3.Развитие персонала: Помогает сотрудникам развивать свои навыки и компетенции, что способствует их профессиональному росту и повышает общую производительность.

4.Мотивация и стимулирование: Помогает создать условия, способствующие мотивации и удовлетворенности сотрудников, что ведет к повышению производительности и лояльности.

5.Управление производительностью: Позволяет оценить производительность сотрудников, выявить проблемные области и разработать планы улучшения.

6.Управление изменениями: Помогает справиться с изменениями в организации, включая перестройку, слияния и приобретения, а также изменения внутренней политики и процедур.

7.Управление конфликтами: Помогает решать конфликты и споры в организации, минимизируя их воздействие на работу и производительность.

8.Обеспечение соблюдения законодательства: Помогает организации соблюдать законы и нормативные акты, касающиеся трудовых отношений и управления персоналом.

9.Создание и поддержание корпоративной культуры: Помогает формировать и поддерживать уникальную культуру организации, способствующую эффективной работе и мотивации сотрудников.

Для успешного применения ограниченных механизмов в управлении с кадрами необходимо учитывать особенности компании и ее бизнес-процессов. Важно также обеспечить поддержку руководства и персонала при внедрении изменений.



3. Влияние на корпоративную культуру

Внедрение ограниченных механизмов управления с кадрами может оказать существенное влияние на корпоративную культуру компании. Ограничения и правила могут повлиять на отношения в коллективе и стиль управления

Влияние на корпоративную культуру

Внедрение ограниченных механизмов управления с кадрами может оказать существенное влияние на корпоративную культуру компании. Ограничения и правила могут повлиять на отношения в коллективе и стиль управления внимательного анализа и адаптации под конкретные потребности компании и среды ее деятельность

³На корпоративном мероприятии можно выяснить текущее настроение в коллективе. В рабочей среде, когда люди постоянно заняты, не всегда можно узнать характер каждого человека, а праздничная атмосфера корпоратива дает сотрудникам возможность пообщаться и наладить дружеские взаимоотношения, а руководителю, который занимается вопросами управления персоналом, – оценить эффективность проводимой кадровой политики и используемых механизмов воздействия.

⁴Чтобы глубже понимать значение работы с кадрами, рассмотрим бизнес-процессы в управлении персоналом. Бизнес-процесс – это конкретная последовательность определенных процедур, которая периодически повторяется. На первичном этапе отбора происходит выявление кандидатов, которые способны выполнять требуемые функции, затем формируется резерв для дальнейшего отбора [13]. Кандидатов анализируют на основании резюме, направленных работодателю. Если резюме соответствует требованиям к кандидату, которые предъявляет компания, то делается вывод о приглашении кандидата на личную встречу, то есть проводится собеседование.

4. Методы оценки персонала по их направленности

⁵1. КАЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ - методы описательного характера, определяющие качества работников без их количественного выражения.

³ Экономические науки .2019 стр-82

⁴ Экономические науки .2019 стр-82

⁵ Шестиловская Н.А Психологические основы работы с персоналом. 2012г стр-19



2. Матричный - один из самых простых и распространенных описательных методов. Его суть заключается в сравнении фактических качеств работников с набором качеств, требуемых занимаемой должностью.

3. Метод эталона напоминает предыдущий, но сравнивает фактические данные не с положенными по должности навыками и поведением, а с характеристиками наиболее успешных работников данного направления.

4. Система произвольных характеристик — тоже распространенный метод. Он предусматривает достаточно свободную (устную или письменную) форму оценки сотрудников. Руководитель или группа руководителей (экспертов) описывают выдающиеся успехи и упущения подчиненных за определенный период их деятельности.

5. Метод оценки выполнения похож на предыдущий. Экспертами могут быть также руководители, но оценивать они будут не яркие моменты деятельности сотрудника, а всю его работу за определенный период времени.

6. Метод групповой дискуссии тоже относится к описательным. Он, наверное, наиболее часто используется отечественной практикой. Это беседа группы руководителей или экспертов с работниками относительно их деятельности.

7. Метод групповой дискуссии позволяет по определенным критериям выбрать наиболее активных, самостоятельных, логично рассуждающих людей.

Вопросы по теме:

1. Какие возможные ограничения могут возникнуть при управлении с кадрами, и как они могут повлиять на результативность процесса управления?

2. Как можно эффективно использовать ограниченные ресурсы при найме и управлении сотрудниками, чтобы обеспечить оптимальные результаты?

3. Какие методы и стратегии могут помочь компаниям успешно управлять человеческими ресурсами в условиях ограниченных бюджетов или кадровых ресурсов?

4. Как ограниченные механизмы могут повлиять на мотивацию сотрудников, и какие практические шаги можно предпринять для сохранения высокого уровня мотивации?

5. Каким образом ограниченные механизмы в управлении с кадрами могут быть использованы для поощрения инноваций и развития сотрудников внутри компании?



Использованная литература

- 1.Красовкая Л.С. Механизм управления кадрами, сборник «Бизнес в законе» стр 346-349. [Электронный ресурс] - <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-upravleniya-kadrami/viewer>
- 2.Мельман В.А «Управление персоналом» ХНАГХ, 2012 стр 6-162.[Электронный ресурс]- <https://core.ac.uk/download/pdf/11331744.pdf>
3. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов / Под редакцией Т.Ю. Базарова,Б.Л.Еремина.–М.:ЮНИТИ, 2004
4. Казакевич Л.А Управление персоналом: учеб-метод. Комплекс БГАТУ,2009 стр 231-287
5. Управление персоналом организации: конспекты лекций. Учебное пособие – М.: Мир науки, 2017 стр 4-120 [Электронный ресурс]- <https://izd-mn.com/PDF/06MNNPU17.pdf>
6. Ли М. Р. Дурманов А.Ш Управление персоналом .2020.год [Электронный ресурс] - https://lib.jizpi.uz/pluginfile.php/5494/mod_resource/content