

УДК 331.108.26 (075.8)  
ББК 65.290-2 я73  
Т 19

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
Северо-Кавказского федерального  
университета

**Рецензенты:**

канд. экон. наук, доцент **И. В. Морозова**  
(ИСиТ, филиал ДГТУ в г. Пятигорске),  
канд. экон. наук, доцент **И. В. Прокофьева**  
(ИСиТ, филиал ДГТУ г. Пятигорске)

**Тараненко О. Н.**  
Т 19 **Основы управления персоналом:** учебное пособие. –  
Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2015. – 129 с.

В пособии отражены основные направления и технологии кадровой работы, такие как развитие системы управления персоналом в организациях, кадровое планирование, привлечение персонала, его оценка и развитие мотивации трудовой деятельности, а также оценка эффективности кадровой работы. Изложенный в пособии теоретический материал позволяет студентам самостоятельно ознакомиться с основными положениями управления персоналом организации.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки 081100.62 (38.03.04) – Государственное и муниципальное управление всех форм обучения.

УДК 331.108.26 (075.8)  
ББК 65.290-2 я73

© ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский  
федеральный университет», 2015

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Управление людьми является основой эффективного управления любой организацией. Опыт, накопленный в этой области многими успешно работающими компаниями независимо от их национальной и отраслевой принадлежности, требует тщательного изучения, осмысления и использования в современных российских условиях.

В настоящее время возросла потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом. Однако практическое овладение технологиями и методами работы с персоналом до сих пор остается ключевой проблемой обучения и подготовки как будущих, так и уже состоявшихся специалистов и руководителей, которым требуются не только профессиональные знания, но и конкретные навыки в области управления персоналом.

Целью освоения дисциплины является формирование системы научных и профессиональных знаний, связанных с эффективным управлением персоналом организации на профессиональном уровне.

Задачами освоения дисциплины является раскрытие содержания взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий в современных условиях.

Дисциплина относится к базовой (общепрофессиональной) части профессионального цикла; для изучения данной дисциплины студент должен обладать компетентностью в сфере управления персоналом.

Учебная дисциплина имеет непосредственную практическую направленность – подготовить студентов к эффективному управлению сотрудниками, персоналом. Это предполагает не только сообщение соответствующих знаний, но и формирование у обучающихся практических навыков руководства людьми, умения определять профессиональные и личностные качества коллег по работе, партнеров и клиентов. Специалист по управлению персоналом должен знать различные методы управления, выполнять расчеты количественной потребности в персонале, вести отбор работников, проводить аттестацию, владеть приемами развития персонала.

Интенсивное развитие направления, ориентированного на использование потенциала коллектива работников и выделение его в самостоятельный курс, базируется на смене системы ценностей и концепций на уровне организаций в рыночных условиях. Особая значимость управления развитием человеческих ресурсов в рамках организации определяется реализацией в ее практической деятельности взаимосвязанного комплекса вопросов, касающихся использования личного фактора в процессе производства, управления и адаптации к внешним условиям.

Наука об управлении персоналом изучает эффективные формы и методы воздействия на человеческий фактор в организации. Предметом науки управления персоналом являются управленческие, социально-экономические отношения, которые складываются при совместном труде работников в процессе достижения целей организации.

Основополагающей целью обучения менеджеров навыкам управления персоналом выступает формирование у них знаний, необходимых в практическом решении комплекса проблем по организации работы с персоналом, рационализации трудовых процессов, мотивации и оплаты труда, взаимоотношениям в коллективе, управлению конфликтами, организации профессионального продвижения и деловой карьеры работников. На сегодняшний день высокий уровень научных знаний об управлении персоналом дает возможность создать в организации эффективную систему управления персоналом и обеспечить конкурентное преимущество.

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

общекультурные:

ОК-5 – понимание содержания, смысла, основных целей, социальной значимости профессии государственное и муниципальное управление, стремление к улучшению этого понимания через использование знаний в своей деятельности;

ОК-13 – способность и готовность к личностному и профессиональному самосовершенствованию, саморазвитию, саморегулированию, самоорганизации, самоконтролю, к расширению границ своих профессионально-практических познаний; умение использовать методы и средства познания, различные формы и методы обу-

чения и самоконтроля, новые образовательные технологии для своего интеллектуального развития и повышения культурного уровня; профессиональные:

ПК-8 – способность применять имеющиеся технологии и методы кадровой работы;

ПК-11 – способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

ПК-50 – способность оценивать свое место в технологии выполнения коллективных задач;

ПК-51 – умение эффективно взаимодействовать с другими исполнителями.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Предисловие .....</b>	<b>3</b>
 <b>Раздел I. Теоретико-методологические основы управления персоналом</b>	
1. Концепции, модели и принципы управления персоналом .....	6
2. Персонал как объект управления, методы управления персоналом .....	18
3. Кадровая политика и стратегия управления персоналом .....	29
 <b>Раздел II. Технологии управления персоналом</b>	
4. Кадровое планирование .....	43
5. Организация привлечения и отбора персонала .....	56
6. Трудовая адаптация персонала, управление деловой карьерой .....	70
7. Организация системы обучения .....	87
 <b>Раздел III. Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений</b>	
8. Деловая оценка персонала .....	98
 <b>Заключение .....</b>	<b>113</b>
 <b>Глоссарий .....</b>	<b>114</b>
 <b>Литература .....</b>	<b>126</b>