

ПРЕДИСЛОВИЕ

В современных условиях для эффективного развития и функционирования организации особую актуальность приобретает проблема совершенствования управления человеческими ресурсами.

В этой связи возрастает роль персонала организации, которая рассматривается не как «средство» для решения стратегических задач, а как «потенциал», позволяющий компании сохранять свою конкурентоспособность в динамично изменяющейся среде. Эта особенность требует от руководителей всех уровней проявления профессионализма в персональном менеджменте. Однако умение и профессиональные навыки нельзя приобрести без знаний.

Современный рынок труда ожидает специалистов, обладающих знаниями и умениями результативного управления работниками организации.

Д.Карнеги справедливо считал, что работника со специальной профессиональной подготовкой можно легко найти на рынке труда и платить ему среднюю заработную плату. А вот труд специалиста, который обладает профессиональными знаниями плюс умением эффективно управлять людьми, будет всегда востребован и высоко оплачиваем организациями. В этой связи цель данного учебного пособия – способствовать становлению такого специалиста посредством оказания помощи студентам, изучающим менеджмент персонала, в овладении процедурами и технологиями разработки кадровой политики и стратегии организации.

Настоящее учебное пособие – результат изучения и обобщения исследований известных авторов в области менеджмента человеческих ресурсов, нормативно-методических рекомендаций, а также оптимальных вариантов существующей практики управления персоналом.

Поскольку управление персоналом становится важным элементом науки системного управления деятельностью организации, государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования предусматривается включение курса «Управление персоналом» в учебный план как самостоятельной дисциплины для студентов экономических и ряда технических специальностей вуза.

Пособие содержит логически обоснованную структуру, отражающую основные направления подготовки специалистов в области управления персоналом:

- формирование кадровой политики и стратегии организации с учетом особенностей рынка труда;
- овладение приемами и методами подбора персонала;
- планирование карьеры работников, их обучения;
- формирование внутрифирменных систем влияния на поведение и мотивацию сотрудников;
- анализ роли руководителя, группы и отдельного работника в деятельности организации;
- организация деятельности службы управления персоналом;
- оценка эффективности управления персоналом.

Для данной работы характерна как теоретическая, так и практическая направленность. Широко используется иллюстративный материал. В конце каждой главы прилагаются контрольные вопросы. Этот материал представляется особенно важным для закрепления полученных знаний и самостоятельного изучения курса.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях одним из важнейших факторов функционирования и развития организации является эффективная управленческая деятельность. Эта деятельность совершенствуется в соответствии с формированием рыночных отношений, с изменением отношений организации с государственными органами, производственными партнерами, потребителями продукции, работниками организации.

В настоящее время прочно сформировалось понимание того, что эффективность экономического развития неотделима от качества трудовых ресурсов. Человек представляет собой главную производительную силу общества. Признание данного факта воплотилось в усилении внимания руководителей к внедрению научных методов управления персоналом в практику как основы успешной деятельности организации.

Важно отметить, что в настоящее время процесс управления человеческими ресурсами далеко не однозначен и несет в себе противоречивые тенденции. Его совершенствование требует знаний принципов управления персоналом в наиболее успешно развивающихся фирмах, разумного внедрения методов, обеспечивающих реализацию новых подходов в управлении персоналом на основе интеграции интересов работников и руководства.

Задачи специалистов по управлению персоналом сложны, многообразны и в большинстве случаев нуждаются в творческом подходе к их решению. Однако, кроме врожденных креативных и лидерских способностей, для менеджера по персоналу важны умения и навыки влияния на персонал, которые могут быть развиты с помощью целенаправленной работы. Долгие годы проб и ошибок на пути к успеху можно превратить в значительно более прямой и короткий путь, если дополнить свой практический опыт знаниями, которыми охотно делятся лучшие руководители и специалисты по управлению человеческими ресурсами. Рассмотрение представляемых проблем сориентировано на российскую систему подходов к работе с кадрами. При этом учитывались прогнозы ведущих специалистов в области управления, поскольку в XXI веке роль человеческого фактора в системе производства и всех других формах занятости будет непременно возрастать.