

Управление персоналом

Модуль 2

Масилова
Марина Григорьевна

2025г.

HR

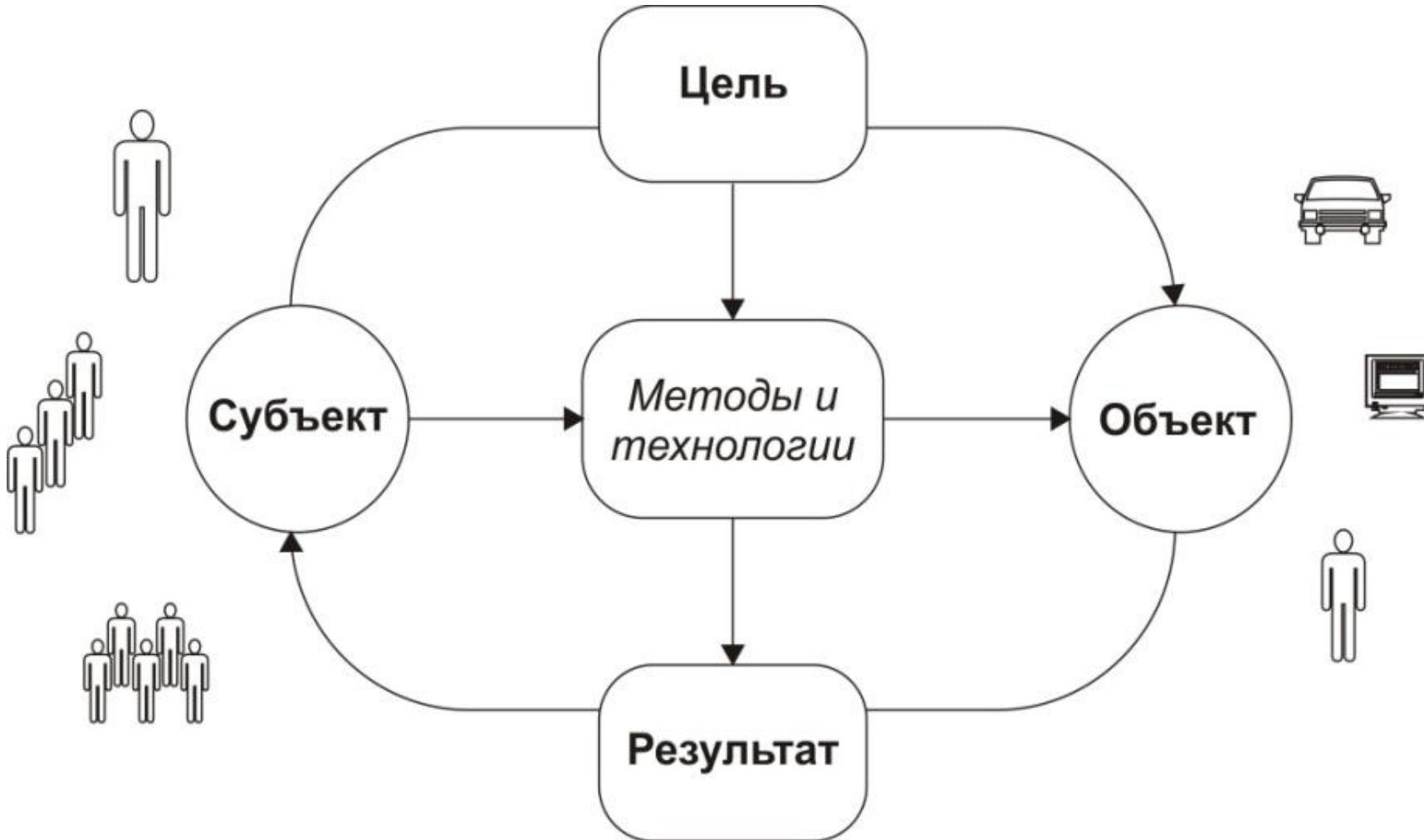


Организационная структура управление персоналом и ее назначение

Тема 1

2024г.

Управление — особый вид деятельности, осуществляемый системно



Система управления - это ответы на вопросы:

- с какой целью управляют?
- кто управляет?
- кем (чем) управляет?
- на какие характеристики направлено воздействие?
- какими способами управляют?
- каков результат (в чем проявляются изменения)?

Модель уровневого управления в организации



Системный подход к управлению персоналом

Комплекс взаимосвязанных элементов, с помощью которых реализуются функции управления персоналом (кадровые процессы)

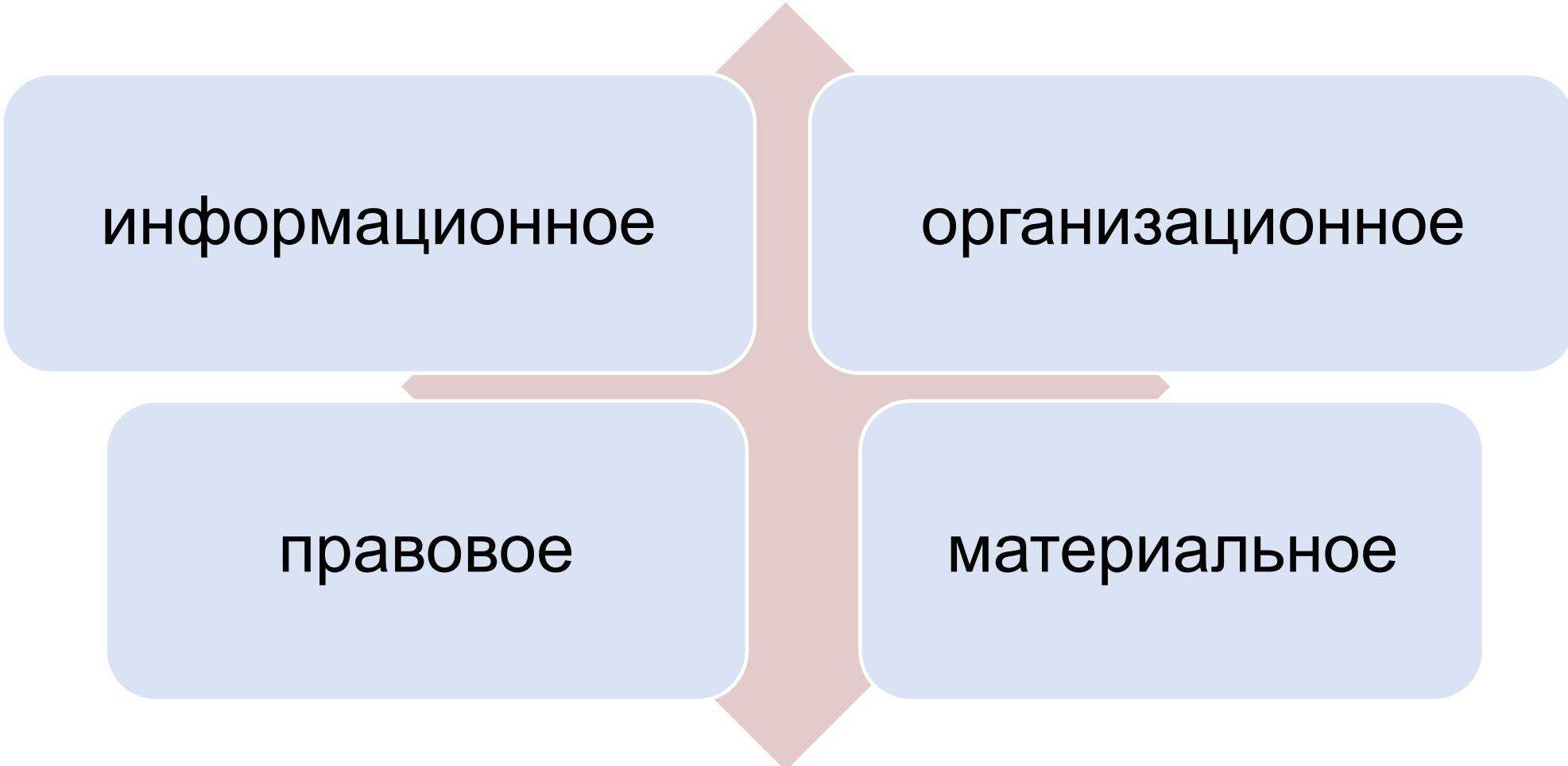


Место HR аналитики





Обеспечение системного подхода





Организационное обеспечение

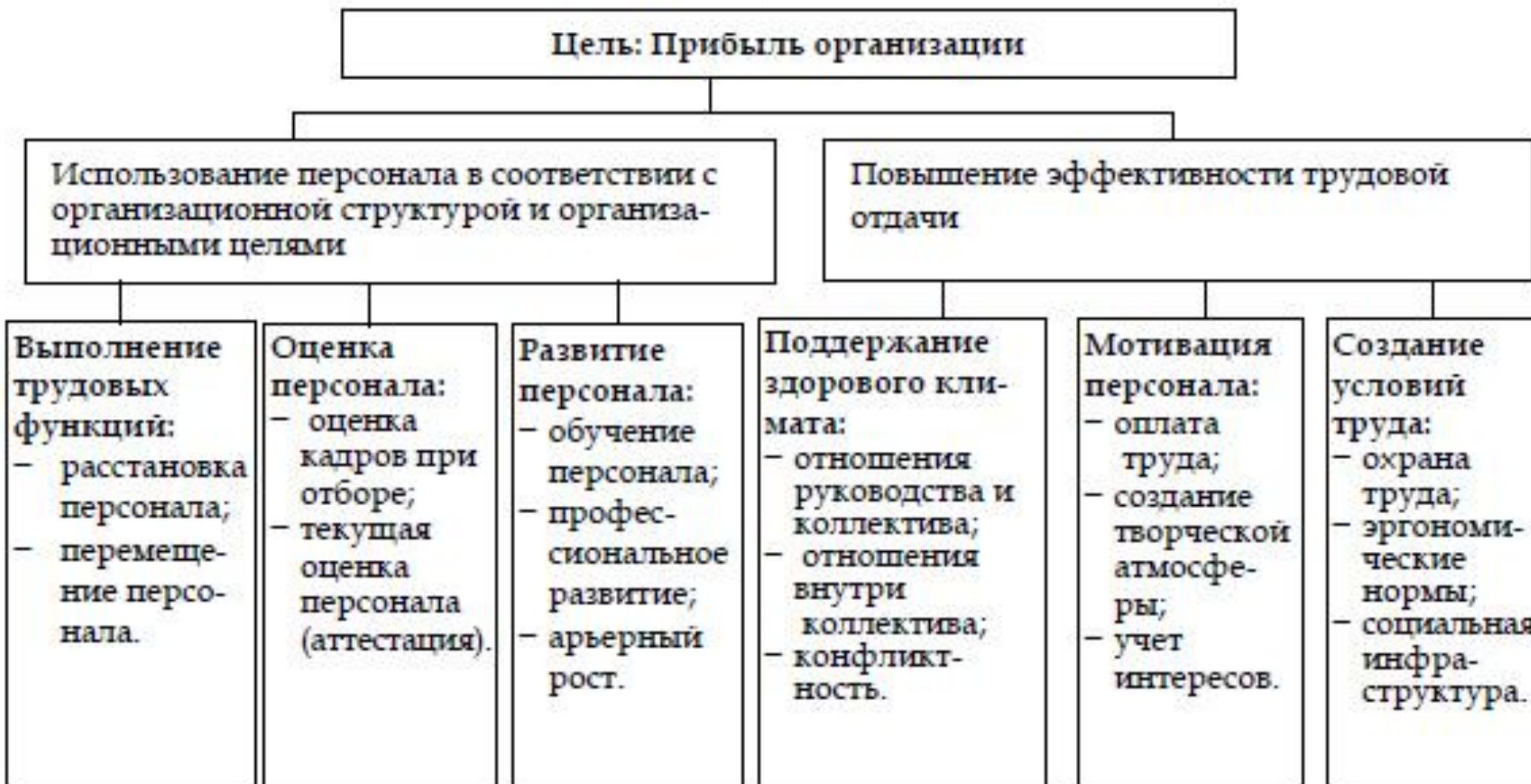
СЛУЖБА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



Цели системы управления персоналом

- Обеспечение персоналом
- Использование персонала
- Профессиональное развитие
- Социальное развитие

Цель организации с точки зрения работодателя



Цель организации с точки зрения персонала





Главное предназначение службы управления персоналом –

- организовать и координировать процессы работы с людьми
- поддерживать функционирование организации
- создать условия для управленческой деятельности менеджеров всех уровней

Новые функции в системе УП

- ! Кадровый аудит – оценка соответствия кадрового состава и деятельности по управлению персоналом целям и стратегии организации
- ! Маркетинг персонала – изучение состояния и динамики кадров, текучести персонала, влияния стимулирования на удовлетворенность работой и др.
- ! Цифровизация – перевод деятельности кадровых служб на современные информационные технологии.
- ! HR-аналитика – это сфера, которая сочетает в себе методы анализа данных, психологию и управление персоналом для повышения эффективности работы компании.

Цифровизация

- Все эти процессы оказывают значительное влияние на трансформацию рынка труда
- Новые технологии изменяют функционал специалистов в каждой из профессиональных сфер
- Автоматический подбор персонала осуществляют боты
- В компании HeadHunter указывают на автоматизацию всех процессов как на один из главных драйверов цифровой революции в HR



Цифровизация

- К 2050 году половина профессий будет полностью роботизирована
- Очные собеседования будут сводиться к виртуальным тестам, имитирующим реальные условия
- Цифровое собеседование полностью исключит субъективные факторы при оценке соискателя

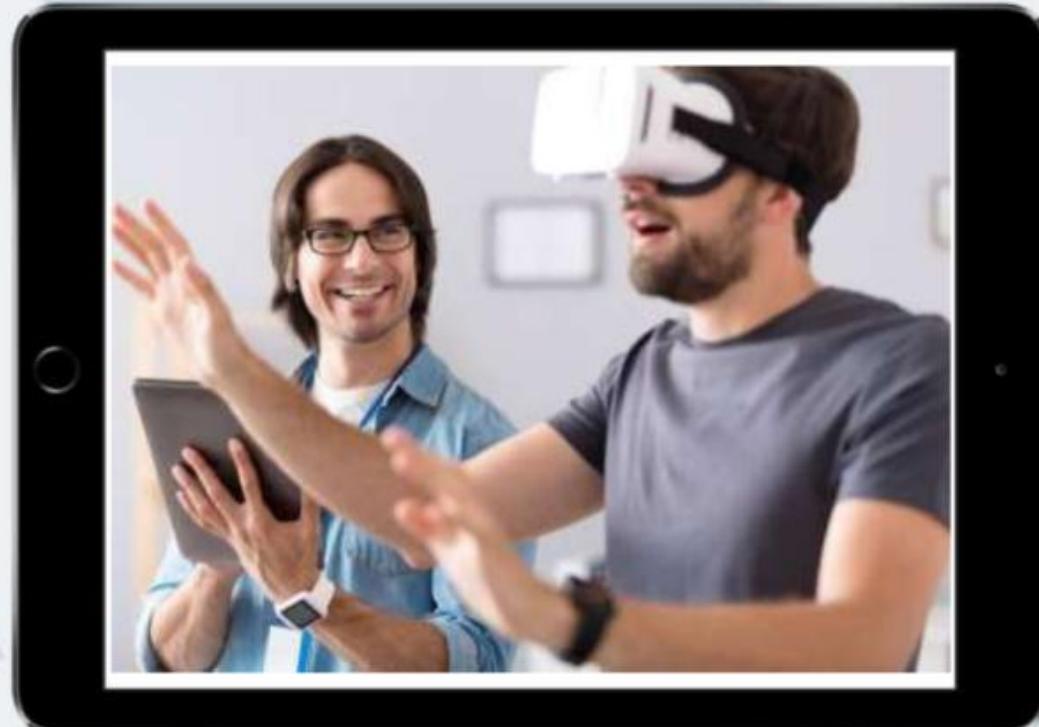
MINDSMITH

Виртуальные стресс-тестирования

В оценке сотрудников и кандидатов уже давно используется стресс-тестирование

Даже если это просто свайп по блок-схеме «да/нет», в любом случае, это **нестандартный стрессовый опыт**

Кроме проверки на стрессоустойчивость такой эксперимент даст понимание о **способности кандидата к обучаемости**



Проверка кандидатов

В VR-среде можно проверить многое: от **дизайн-мышления** до навыков написания кода и **построения логики и архитектуры проекта** из условных Minecraft-кубиков, означающих какие-то узлы и схематические элементы проекта

Интересен сам процесс — насколько человек быстро **ориентируется, думает, осмысленно «двигает элементы»**, его ход мысли

MINDSMITH



Основные цели и задачи HR-аналитики

- **Оптимизация процессов найма:** анализ данных помогает понять, насколько быстро закрываются вакансии, какие каналы привлечения кандидатов наиболее эффективны и какова стоимость найма одного сотрудника.
 - **Управление текучестью кадров:** выявление причин увольнений, прогнозирование оттока ценных сотрудников и разработка стратегий по их удержанию.
 - **Повышение эффективности и производительности:** оценка показателей эффективности (KPI) различных отделов и отдельных сотрудников для выявления проблемных зон и определения потребностей в обучении и развитии.
 - **Улучшение вовлеченности и удовлетворенности:** анализ обратной связи от сотрудников и других показателей помогает выявить факторы, влияющие на мотивацию и лояльность персонала.
- Планирование и прогнозирование:** использование исторических данных для прогнозирования будущих потребностей в персонале, затрат на обучение и других кадровых процессов.
- Снижение затрат:** рациональное управление ресурсами и оптимизация внутренних HR-процессов позволяют сокращать издержки компании.

Эволюция в HR

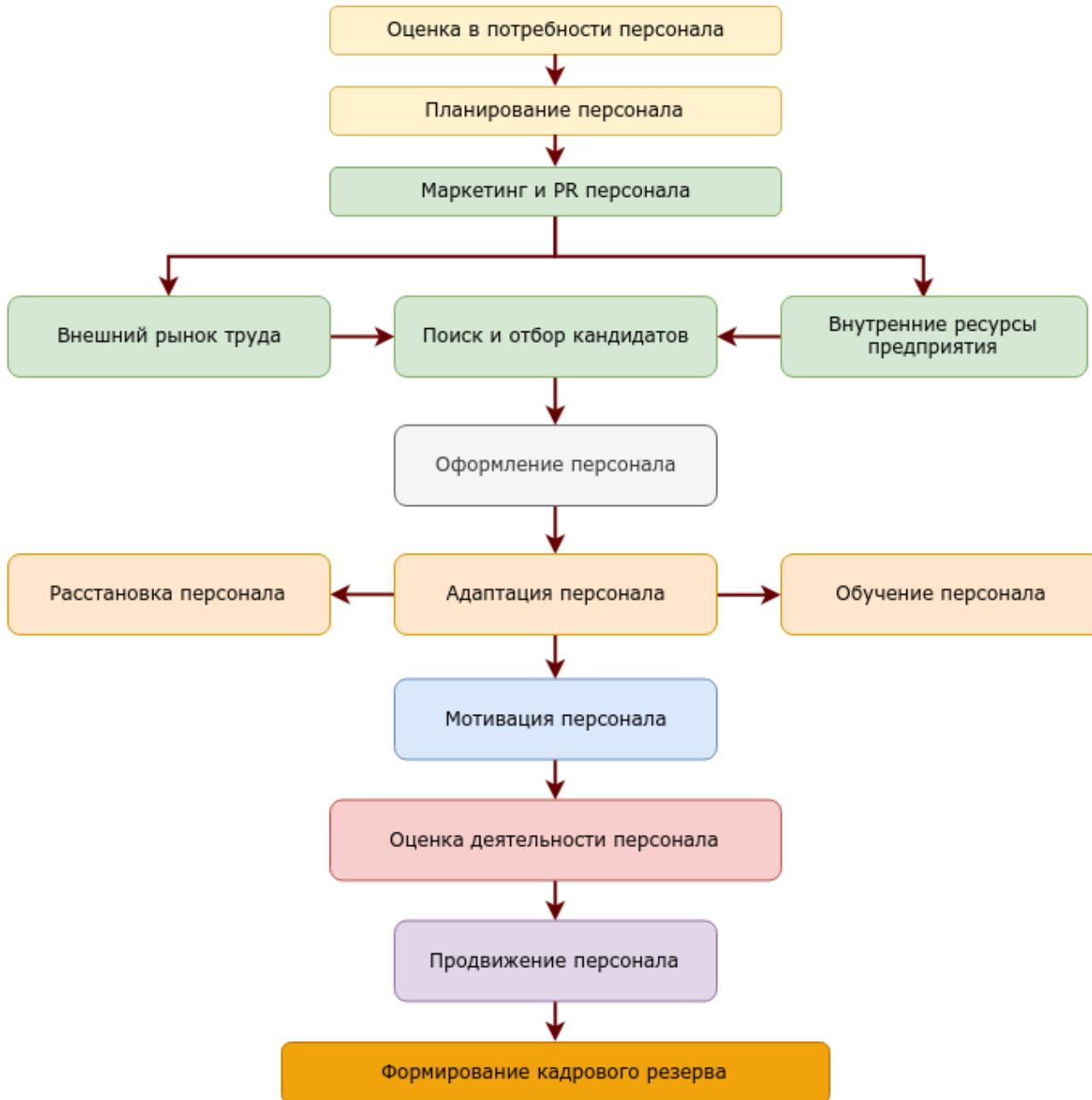


Хан Н. HR аналитика.

Обобщенные трудовые функции	Должностные функции
Деятельность по обеспечению персоналом	Прогнозирование и планирование потребности в кадрах Организация профориентации Подбор и отбор кадров Организационное сопровождение адаптации Организация процесса увольнения
Документационное обеспечение работы с персоналом	Оформление приема, увольнения, перемещений, поощрений Создание и ведение банка данных персонала Ведение личных дел, трудовых книжек Архивирование/ отчетность/ воинский учет
Деятельность по оценке и аттестации персонала	Организация текущей оценки деятельности Организация квалификационного экзамена Организация аттестации

Деятельность по развитию персонала	Планирование и организация повышения квалификации, переподготовки, контроль и оценка эффективности обучения
	Оценка карьерного потенциала, формирование резерва
	Планирование профессионального развития и карьеры
Деятельность по организации корпоративной культуры и социальной политики	Разработка коллективного договора
Операционное управление персоналом и подразделением организации	Контроль расстановки и использования работников в подразделениях
	Организация контроля дисциплины труда и контроля исполнения поручений
	Изучение и обобщение итогов работы с кадрами
	Разработка кадровой политики
	Контроль за работой сотрудников отдела

Функции управления персоналом



Функции службы персонала можно разделить на 10 групп:

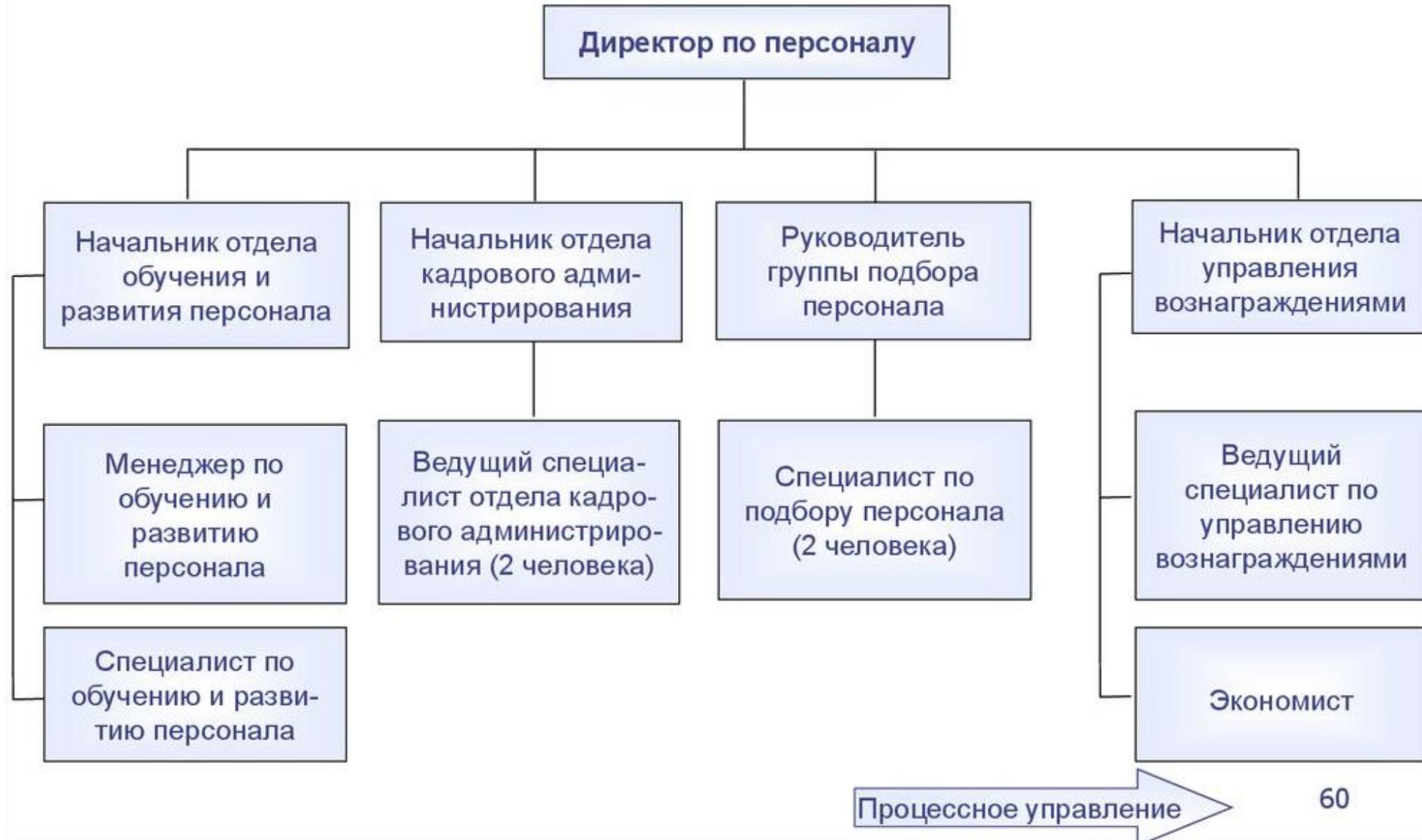
- Кадровая политика предприятия с учетом оценки персонала
- Планирование персонала с учетом расходов и организации рабочих мест
- Маркетинг и PR,
- Поиск и отбор кандидатов
- Документальное оформление работников
- Адаптация, обучение и расстановка персонала
- Мотивация персонала
- Оценка трудовой деятельности и аттестация персонала
- Планирование карьеры работника и формирование кадрового резерва
- Внутренние коммуникации, развитие внутреннего HR — бренда

Структура службы управления персоналом

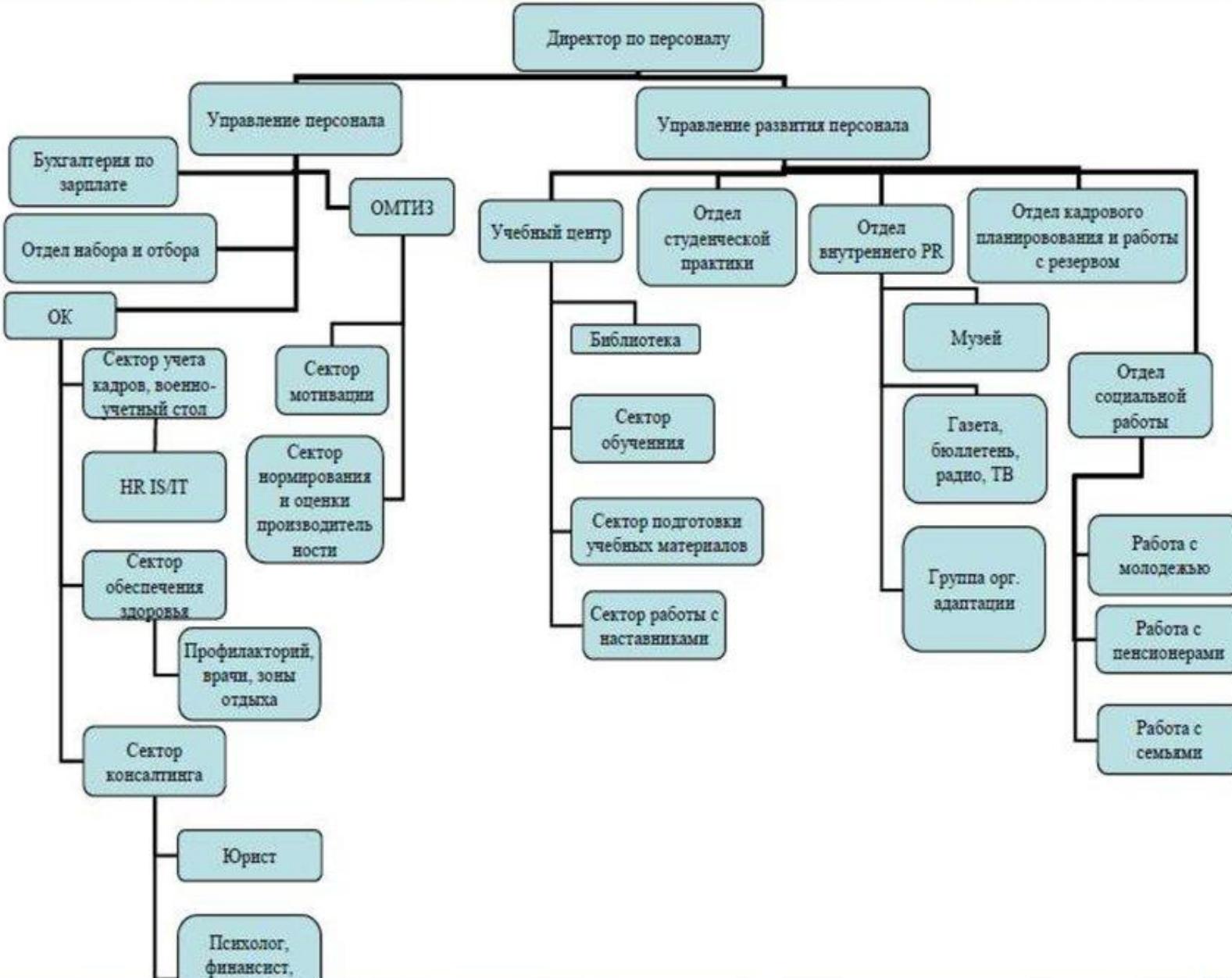
С должностями и функционалом



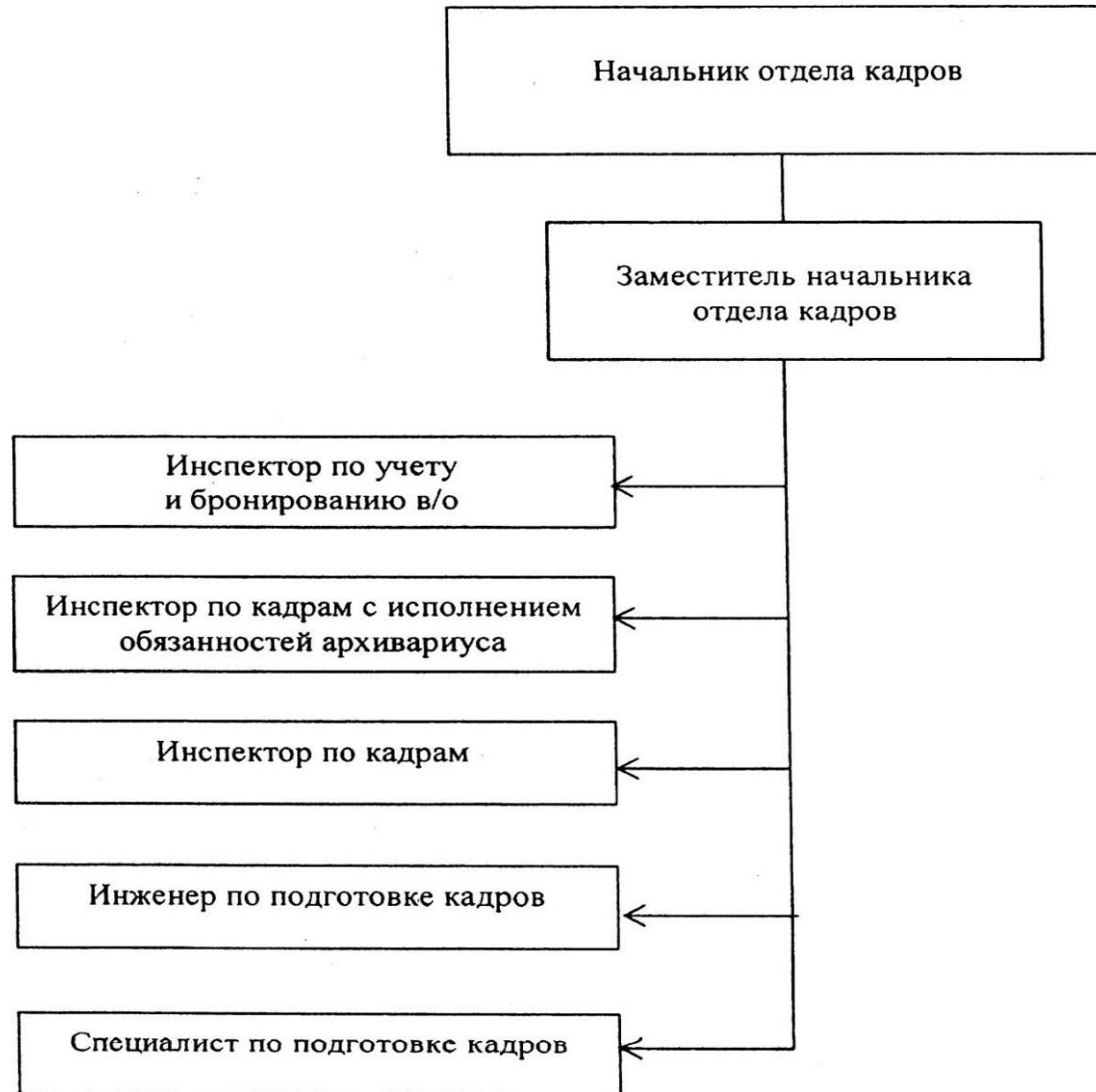
Оргструктура службы УП



Структура службы персонала крупной компании



Структура отдела кадров





Организационные локально-нормативные акты

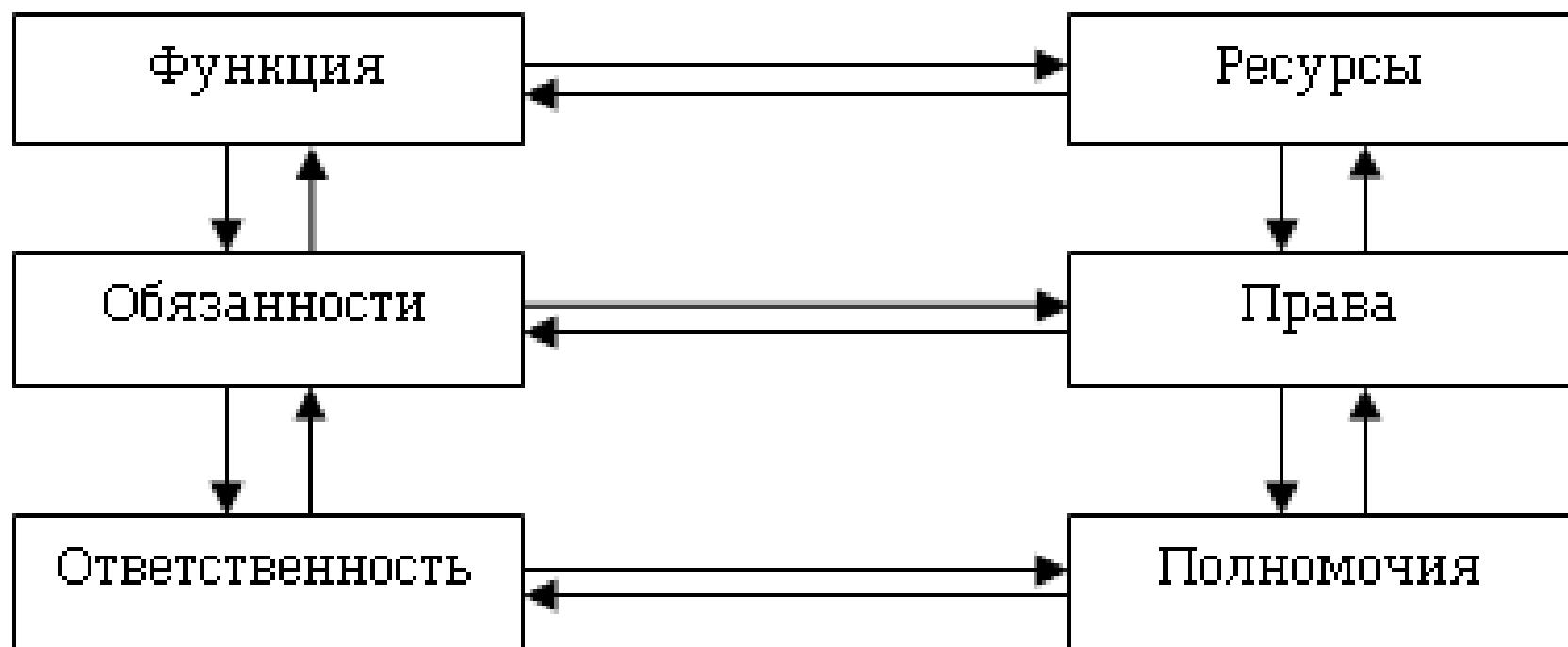
Должностная инструкция

Регламенты кадровых процессов

Положение о подразделении

1. Регламенты деятельности работников

Определение функций работников и структурных подразделений – инструмент управления персоналом, выраженный в должностной инструкции и положении о подразделении



Дом. задание

✓ Готовьтесь к тестированию



mmg.vlad@mail.ru
ауд. 1527

