

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ УСТАНОВКА

**к курсу «Системный подход к управлению персоналом
в рамках концепции современного менеджмента»**

*Человек может обойтись без многого –
но не без человека!*

Граф Честерфилд

*Руководить - значит приводить сотрудников к
успехам и к самореализации.*

Вернер Зигерт, Лючия Ланг

*Компании, которые достигли наибольшего
успеха, сумели создать веру в единую судьбу у
всех работников.*

Акио Морита



К приоритетным направлениям деятельности каждого предприятия наряду с определением сферы приложения своих сил, изучением рынка, решением финансовых вопросов относится и формирование "команды", то есть такого коллектива сотрудников, в котором каждый ассоциирует свои личные интересы и способности с целями фирмы и стремится к достижению этих целей с полной отдачей на основе творческого взаимодействия со своими коллегами.

Анализ причин, факторов и механизмов, обуславливающих успех в деловом мире, убедительно свидетельствует - в лидеры на мировом рынке, как правило, выходят те фирмы, которые строят управление исходя из того, что наивысшей ценностью предприятия является работник, а не финансовые и материально-технические ресурсы. Более того, всем предпринимателям хорошо известно, что фирмы, потерпевшие крах в конкурентной борьбе, но сохранившие "команду", могут довольно быстро "возродиться из пепла", вернуть капитал и утраченные позиции. Поэтому в рамках общей теории менеджмента постепенно сформировалось и стало интенсивно развиваться отдельное направление, ориентированное на привитие каждому сотруднику стремления к процветанию своей фирмы и пробуждение в нем разнообразных дарований, которые могли бы в максимальной степени способствовать этому. Такое направление получило название "Менеджмент персонала" или "Управление персоналом".

Менеджмент персонала имеет особую значимость для любой организации, так как позволяет обобщить и реализовать в ее практической деятельности взаимосвязанный комплекс вопросов, касающихся адаптации человека к внешним условиям, учесть личный фактор в процессе построения и функционирования системы управления трудовыми ресурсами. При этом главной целью данной системы является обеспечение выживания и

процветание предприятия через квалифицированную комплектацию его кадрами, организацию их эффективного использования, профессионального и социального развития. Следует подчеркнуть, что в основу концепции управления персоналом закладывается подход к приоритету ценностей, базирующийся на том, что главное в организации - работники, а за ее пределами - потребители продукции.

Такой подход к системе ценностей с неизбежностью приводит к оттеснению на второй план иерархии и структуры "власть-подчинение", выдвиганию вперед организационной культуры, а также равноправных отношений продавца и покупателя, равновесия их интересов. Это означает, что сознание работающего поворачивается к потребителю, а не к начальнику; к экономии ресурсов и прибыли, а не к расточительству; к творчеству и инициативе, а не к бездумному исполнению. В конечном итоге создаются реальные предпосылки для перехода к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле и нравственности.

Основной целью данного курса является освоение слушателями знаний, умений и навыков, позволяющих успешно ставить и решать задачи по формированию и развитию человеческого ресурса организации с уровнем компетенций и нормами производственного поведения, обеспечивающими достижение поставленных целей в сжатые сроки и с минимальными затратами ресурсов.

При этом главные задачи настоящего курса сводятся к подготовке ответов на следующие важнейшие вопросы из практики управления персоналом:

- Как разработать концепцию и стратегию управления персоналом, определить принципы и методы, которые должны быть заложены в основу системы управления персоналом предприятия?
- Как гармонизировать систему управления персоналом организации с ее стратегическим контекстом деятельности?
- Как построить эффективный механизм подбора и подготовки кадров на предприятии с ориентацией на формирование слаженно действующей команды?
- Как использовать системный подход для управления поведенческими изменениями в ходе реализации плана организационного развития предприятия?

Рассмотренные цель и задачи курса определяют его состав и содержание, а также расчленение на следующие разделы:

1. Концепция управления человеческими ресурсами организации в условиях глобальной конкуренции.
2. Построение системы стратегического управления человеческими ресурсами организации.

3. Влияние корпоративной культуры на отношения между сотрудниками, характер их взаимодействия и управляемость организации.
4. Системная модель найма персонала современной организации и вхождение человека в организацию.
5. Взаимодействие человека и организационного окружения, конфликты и управление ими.
6. Проблемное поле организационного поведения: лидерство и работа в командах.
7. Различные системы мотивации оплаты труда персонала: мировой опыт.
8. Обучение персонала как важнейший фактор достижения бизнес-успеха компании и управление карьерой.
9. Управление поведенческими изменениями в ходе реализации плана организационного развития предприятия.

Материал, представленный в настоящем курсе, ориентирован на то, чтобы сконцентрировать внимание слушателей на необходимости выработки у руководителей навыков распознавания глубокой внутренней обратной связи между макро- и микроуровнями организации и использовании в своей практической деятельности механизмов этой обратной связи для регулирования ключевых проблем по всему циклу кадровой работы: найм – мотивация – оценка и вознаграждение - развитие персонала – ротация кадров.

Между всеми названными разделами настоящего курса существует глубокая логическая взаимосвязь, поэтому их целесообразно изучать в указанной последовательности в соответствии с внутренним содержанием каждой темы программы курса.

Курс построен и преподается по системе обучения взрослых и может быть модифицирован с учетом знаний, умений и навыков слушателей в области современного менеджмента.

