
Примечание

Настоящий технический документ "**Предложения по людским ресурсам**" был выполнен контрактом **Scott Wilson Kirkpatrick (London, UK)** в рамках проекта Тасис Европейского **Союза Усовершенствование системы транспортировки продовольственных товаров, 92/FDRUS 9245.**

Документ был разработан в определенном контексте и дальнейшей работы по нему не проводилось. Таким образом, использование данного материала в различных условиях может потребовать дополнительных профессиональных консультаций. Интерпретации, результаты и выводы, представленные в настоящем документе, принадлежат исполнителю и ни в коей мере не отражают политику или официальную точку зрения Комиссии Европейского Союза.

Ответственность за применение приведенной в настоящем документе информации полностью возлагается на пользователя. Проект по Распространению Технической Информации (ПРТИ) и Программа Тасис не несут никакой ответственности за использование данных материалов.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЛЮДСКИМ РЕСУРСАМ

1. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Целевая группа:

Генеральный директор, заместители директора, ведущий инженер, бухгалтер, специалист по эксплуатации, специалист по кадрам

Что такое управление людскими ресурсами?

- Управление людскими ресурсами (УЛР) - это соответствующий стратегический подход к управлению наиболее важным капиталом организации - людьми, работающими в фирме "Самарасельхозавтотранс" (ССАТ), индивидуальные и совместные усилия которых направлены на достижение целей организации по сохранению ее конкурентоспособности в транспортном рынке.
- Цели курсов обучения
 - Обеспечение новейшей технологией по управлению людскими ресурсами
 - Усовершенствование управления людскими ресурсами компании "ССАТ" и "Самараовощтранс".

Примечания:

2. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: УЛР

• ФИЛОСОФИЯ УЛР:

Основные задачи УЛР:

- Работники как ценный капитал. Основное понимание УЛР заключается в том, что обеспечение конкурентоспособности предприятий происходит за счет людей. Вследствие этого они не должны рассматриваться как переменные издержки, а должны быть ценным капиталом, в который можно делать инвестиции, приумножая его ценность.
- Важность стратегии и имиджа. Производительность организации можно значительно повысить, если уделять особое внимание развитию совокупной стратегии управления людскими ресурсами и также путем создания имиджа организации. Представляется важным долгосрочная перспектива в управлении людьми и создания соответствующего имиджа компании. Каждый аспект управления работниками должен быть связан с управлением бизнесом и улучшением работы компании. Имидж должен быть как внутренним, так и внешним.
- Придавать особое значение определению обязательств, нежели их выполнению. Оптимальное использование людских ресурсов будет выполнено путем разработки последовательной и четкой политики, которая могла бы способствовать тому, чтобы организация требовала от людей, занятых в ней, творческого и активного подхода, что приведет к повышению производительности.
- Придавать особое значение ключевой роли руководства среднего звена. Управление людскими ресурсами осуществляется руководителями среднего звена; только они несут ответственность за управление своими кадрами. В функции отдела управления людскими ресурсами (кадров) входит обеспечение руководителей среднего звена возможностью эффективно выполнять обязанности по управлению кадрами.

Примечания:

3.УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: УЛР

• ЦЕЛИ

Цели УЛР определяются непосредственным образом, исходя из философских мировоззрений.

Эти цели можно свести к следующему:

- Обеспечение руководителей возможностью достичь организационных целей, используя рабочую силу.
- Использование в полной мере потенциала людских ресурсов.
- Выработка у каждого сотрудника чувства ответственности за успех работы компании, которое выражается в качестве своего труда и производительности компании.
- Сочетание политики управления людскими ресурсами с бизнес планом, сохранение соответствующего имиджа, и при необходимости изменение несоответствующего имиджа.
- Выработка четкой политики управления кадрами в комплексе с политикой обеспечения занятости, которая укрепляет стратегию работы организации с тем, чтобы людские ресурсы отвечали требованиям бизнеса и улучшали производительность.
- Создание обстановки, в которой оптимизируется творчество и активность работников.
- Создание условий, благоприятных для нововведений, работы коллектива и улучшения качества в целом.
- Обеспечение компании возможностью эффективно использовать усовершенствованную информационную технологию.
- Выработка в себе желания работать гибко в интересах адаптируемой организации.
- Поддержание благоприятных для здоровья и безопасности человека условий работы.

Примечания:

4.УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: УЛР

• ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Основная деятельность УЛР

- Стратегия УЛР - это вырабатываемая стратегия, которая четко определяет перспективное развитие и готовит базу для создания соответствующего подхода к управлению персоналом.
- Организация - содействие в перестройке организаций и структуры работ в соответствии с будущими изменениями в разработке новых видов продукта или развитии систем, технологий, децентрализации и собственности.
- Управление имиджем - влияние на поведение, а, следовательно, и на отношение путем создания ресурсов, управления деятельностью путем разработки и обучения стратегии, а также содействия организации в определении, понимании, принятии и действии в направлениях, а также определении своей роли.
- Управление изменениями - применение знаний о показателях, которые влияют на обязательство менять и разнообразить программы и соответственно методы изменений.
- Обязательства в управлении - введение систем управления в общении, участии и производительности и внедрение программ обучения по эффективному определению целей и роли компании, а также выработка поведения и отношения, которые способствуют достижению целей.
- Гибкость - развитие и внедрение стратегий гибкости в работе в целях эффективного использования людских ресурсов в целях обеспечения людей возможностью приобретать и использовать широкий спектр знаний.
- Коллективная работа - повышение совместной работоспособности людей и эффективное использование результатов от коллективной работы и повышенного стимулирования каждого члена рабочей группы.
- Управление качеством - введение различных подходов к управлению качеством в целом, в процессе образования и обучения и вовлечение людей в программы, направленные на улучшение.
- Создание ресурсов - подбор людских ресурсов в соответствии с изменением требований организации.

Примечание:

-
- Управление производительностью - систематизирование четкого определения целей на всех уровнях в организации и производительности с этими целями согласно планам улучшения и развития.
 - Улучшение людских ресурсов - инвестирование в обучение и усовершенствование работников всех уровней и связь программ обучения с потребностями организации и отдельных лиц в целях улучшения производительности и расширения базы знаний.
 - Управление в плане поощрения - использование системы такого управления в целях определения предполагаемых результатов работы и поощрения людей согласно их вложенного труда.
 - Отношения работников - создание благоприятного для сотрудничества людей климата, который позволит работникам общаться непосредственно друг с другом, соответственно зная роль объединений в плюралистической организации.
-

Примечание:

5. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (УЛР)

• ПРЕИМУЩЕСТВА

- Управление людскими ресурсами - это философия, ориентированная на бизнес и затрагивающая руководство людьми с целью получения от них прибавочной стоимости и, вследствие этого, достижения надежного существенного преимущества.
- Это такая философия, которая обращается к руководителям, стремящимся справляться с большими изменениями и большей сложностью в развитии свободной рыночной экономики.
- Чтобы выжить в конкурентной борьбе, руководители должны инвестировать в человеческие ресурсы, а также в технологию.

Примечания: