

Современные тенденции управления персоналом в научных библиотеках Уральского региона

Воронская И.Г.
Ведущий библиотекарь
Зональной научной библиотеки
ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
имени Первого президента России Б.Н. Ельцина»
Екатеринбург, 2010

Управление человеческими ресурсами

(Human resources management, HRM)

представляет собой управление предприятием, в фокусе которого находится человек и его отношение к организации



Цель HRM

обеспечить использование человеческого потенциала компании таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда

Исторически сложившиеся подходы к роли персонала в организации

- управление трудовыми ресурсами;
- управление персоналом;
- управление человеческими ресурсами.



Кадровая политика организации

представляет собой систему взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом



Функции кадровой политики

- обоснование методологических принципов работы с персоналом;
- определение общих требований к персоналу и расходам на него;
- выработка позиций по отдельным направлениям работы с людьми (привлечение, перемещение,, стимулирование, адаптация, обучение и пр.);
- контроль персонала.

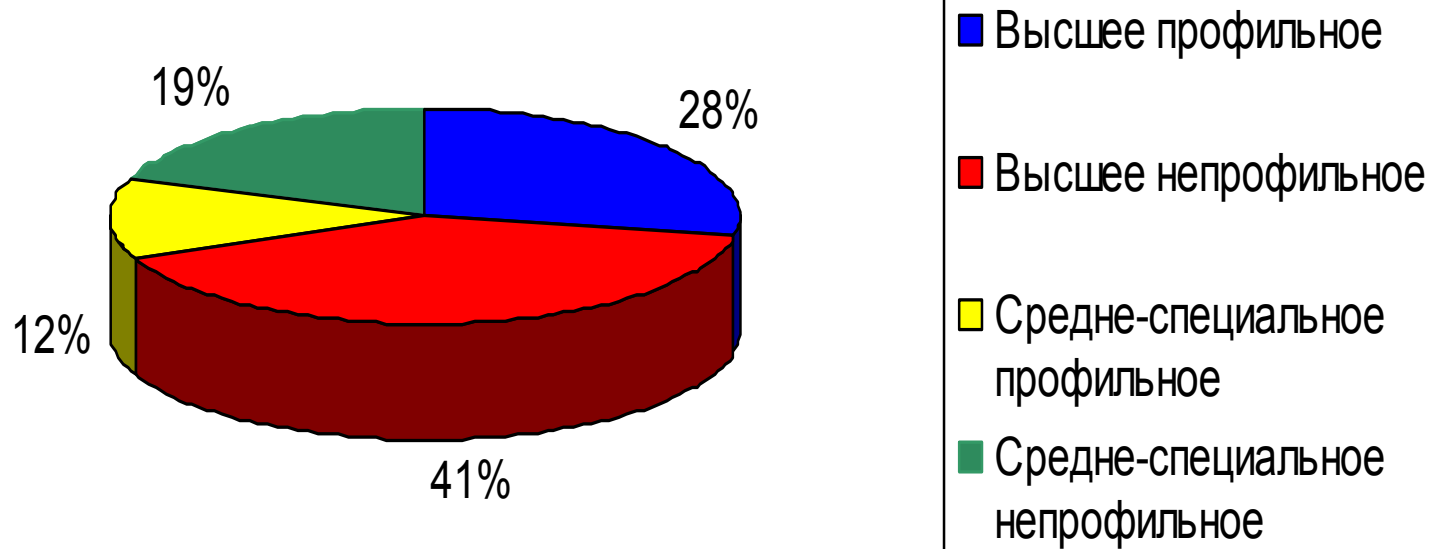


Подбор и прием персонала на работу

- производится анализ потребности в кадрах;
- анализируется внешний рынок труда;
- подбирается и привлекается персонал;
- осуществляется прием на работу.



Кадровый состав по образованию в библиотеках вузов Уральской зоны



Профессиональная ориентация и адаптация

процесс подготовки нового сотрудника к выполнению производственных функций, решению задач, развитию новых компетенций.

Адаптация имеет две стороны:

- внутреннюю (совокупность внутренних психологических процессов);
- внешнюю (совокупность организационных мероприятий).

Этапы адаптации

- ознакомительный этап;
- этап вхождения;
- интеграционный этап.



Мотивация

процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Стимулы

- Материальные (премии, повышение зарплаты, доплаты, надбавки и т.д.);
- Нематериальные (вручение наград, грамот, повышение квалификации, делегирование полномочий, продвижение по службе (карьерный рост), возможность стажировок в различных библиотеках, участие в конференциях и семинарах).

Кадровый резерв

часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации

«Наличие кадрового резерва позволяет заранее на плановой основе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовывать обучение и стажировку специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать»

А.Я. Кибанов

Контроль (контроллинг) персонала

- Профили должности;
- Личное досье сотрудника;
- Самоотчеты;
- Аттестации;
- Самоаттестации;
- Прочее.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Воронская Ирина
(343) 375-41-52
gs@library.ustu.ru