

Разделы дисциплины:

1. Основы организации и управления персоналом.
2. Стратегии управления персоналом.
3. Методики управления персоналом.
4. Технологии, применяемые в управлении персоналом (психодиагностика, оценка компетенций и т.д.).

Определение понятия «организация» -

это совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи.

Элементы организации:

- 1. Цель.**
- 2. Структура.**
- 3. Система управления.**
- 4. Технология.**
- 5. Ресурсы (человеческие, финансовые, материальные).**

Миссия организации



- **ИКЕА:** «Изменить к лучшему повседневную жизнь простых людей»;
- **Google:** «Организовать информацию мира и сделать ее повсеместно доступной и полезной»;
- **Disneyland:** «Мы работаем для того, чтобы взрослые и дети проводили больше времени вместе»;
- **Harley-Davidson:** «Мы осуществляем мечты людей, используя наш опыт создания самых лучших мотоциклов».

Миссия организации

- **Walmart:** «Мы экономим людям деньги, чтобы они могли жить лучше»;
- Три принципа **Coca-Cola:**
«Освежать мир, тело, разум и дух; Пробуждать оптимизм с помощью наших напитков и наших дел; Привносить смысл во все, что мы делаем. Наше видение задач основано на пяти словах, которые отражают наши ценности (пять «П»):
Персонал, Планета, Продукция, Партнеры, Прибыль!»;
- **Спортмастер:** «Мы делаем спорт доступным! Развивать успешный и эффективный бизнес, предлагая Клиентам оптимальный ассортимент качественных товаров для спорта и активного отдыха при оптимальном уровне сервиса.
- **Яндекс:** «Помогать людям решать задачи и достигать своих целей в жизни».

МИССИЯ

БРЕНДА РЖД



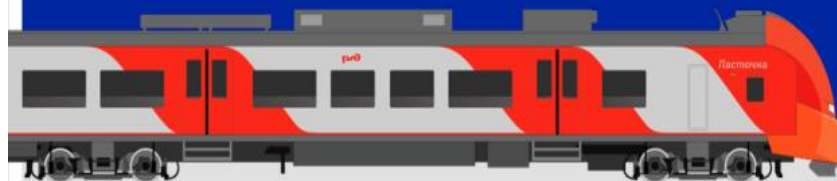
Мы – часть глобальной системы движения людей, товаров, данных и технологий.



Опираясь на свой исторический опыт решения сложных задач, **мы постоянно совершенствуемся, внедряем передовые технологии и процессы согласно принципам устойчивого развития.**



Мы являемся механизмом достижения национальных целей, **способствуем объединению народов**, интегрируем Россию в единое экономическое пространство.



#культура и диалог

MY.RZD.RU

Ценности бренда

НАШИ НОВЫЕ

ЦЕННОСТИ БРЕНДА



Партнёрство

Мы стремимся к созидательному и успешному партнерству, **основанному на взаимном уважении и доверии, на ответственном отношении к природе и ресурсам.** Мы ценим вклад каждого в достижение общей цели.



Открытость инновациям

Мы открыты всему новому и постоянно совершенствуем свои компетенции, чтобы адекватно отвечать вызовам постоянно развивающегося мира. **Инновации для нас – ключ к формированию нового качества нашей работы.**



Ценность – в людях

Мы создаем эффективную среду для развития и поддержки нашей огромной команды, где каждый находит возможность самореализации и признание своего труда. Наш ориентир: ценность – в людях, открытость к взаимодействию и внимание к потребностям клиентов, коллег и партнеров.



#культура и диалог

MY.RZD.RU

ЦЕННОСТИ РОСАТОМА

Единая команда

Мы все – Росатом. У нас общие цели. Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей. Успехи сотрудников – успехи компании.

Уважение

Мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы. Мы уважаем историю и традиции отрасли. Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы.

Эффективность

Мы всегда находим наилучшие варианты решения задач. Мы эффективны во всем, что мы делаем – при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы. Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения.



На шаг впереди

Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках. Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

Безопасность

Безопасность – наивысший приоритет. В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды. В безопасности нет мелочей – мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения.

Ответственность за результат

Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками. В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования. Оцениваются не затраченные усилия, а достигнутый результат. Успешный результат – основа для наших новых достижений.

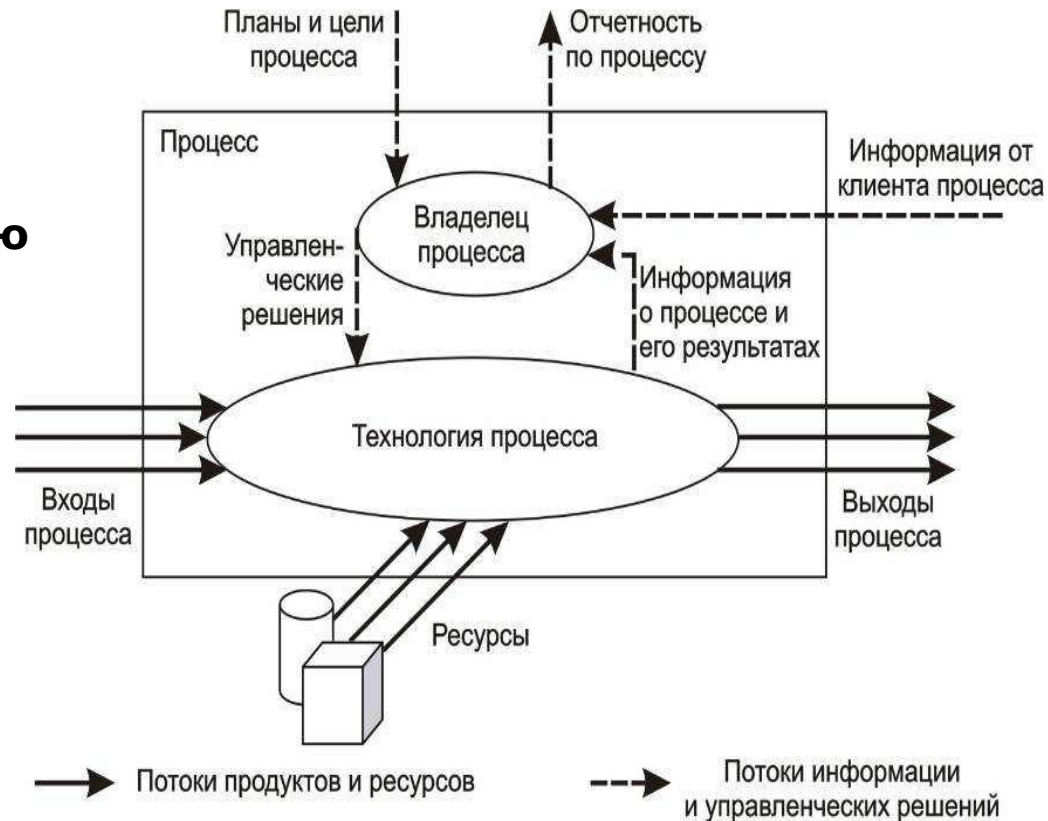
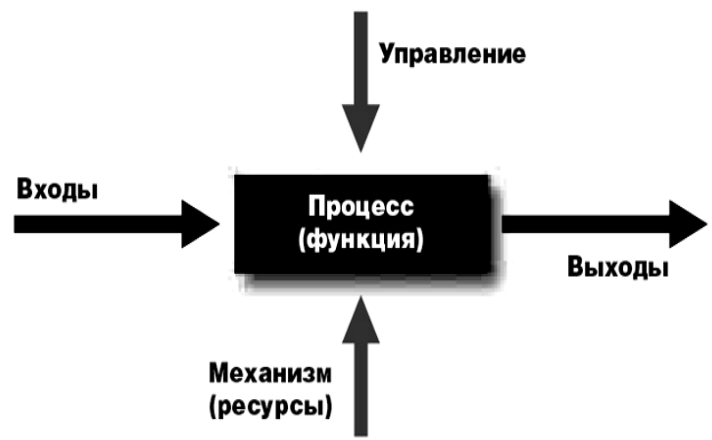
Понятие процесса

Процесс – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующая входы в выходы.

Процессы в организации, как правило, планируются и осуществляются в управляемых условиях с целью добавления ценности.

- **Процесс имеет начало и конец**
- **Процесс имеет добавленную стоимость**

Добавленная ценность продукта создается прежде всего благодаря ПРОЦЕССУ, т.е.- деятельности, активности



Технологичность основного производственного процесса



8 принципов менеджмента качества

1. Ориентация на потребителя
2. Лидерство руководителя
3. Вовлечение работников
- 4. ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД**
5. Системный подход к менеджменту
6. Постоянное улучшение
7. Принятие решений, основанное на фактах
8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками

Функциональный подход к управлению

- Функциональная иерархия искажает и замедляет ход бизнес-процесса
- Ориентация руководителей на увеличение численности персонала и усложнение организационной структуры (иерархия)
- Узкая специализация отдельных сотрудников и подразделений (проблемы на стыках)
- Слабое делегирование полномочий и ответственности, усложнение системы согласований (бюрократизм)
- Нет ориентации подразделений на конечный результат

Процесс – это цепочка создания ценности для потребителя

- Управление процессом позволяет руководству подразделения:
- Иметь уверенность в выполнении требований подразделения – потребителя
- Управлять процессом путем анализа данных системы показателей и внедрения корректирующих мероприятий
- Оптимальным образом использовать ресурсы
- Четко прописать границы, права и ответственность между участниками процесса, выстроить отношения «поставщик-потребитель» в подразделении

Целевая модель процессов управления персоналом в ОАО «РЖД»

1. Управление стратегией

2. Обеспечение персоналом

3. Обучение и развитие персонала

4. Социальные льготы и управление награждениями

5. Внутрикorporативные коммуникации

6. Мониторинг эффективности и оценка персонала

7. Кадровое администрирование

8. Организация труда

9. Организация системы оплаты и материального стимулирования труда

Управление персоналом при различных моделях поведения работников

Образ работника

Экономический человек:
Мотивация – деньги.

Социальный человек:
Мотивация – принадлежность
к социальной группе.

Самореализующийся человек:
Мотивация – автономия и
самоконтроль

Организационные последствия

Задача менеджмента:
Четкое планирование работ.
Контроль трудовой дисциплины

Задача менеджмента:
Удовлетворение потребности
в принадлежности, признании
заслуг. Мотивация коллектива,
а не индивидуума

Задача менеджмента:
Способствовать развитию.
Вовлекать в управление

Ключевые показатели эффективности службы управления персоналом на ... квартал 202... года

Количество вакансий руководителей, длительностью не более 1-го месяца

Укомплектованность штата ведущих профессий



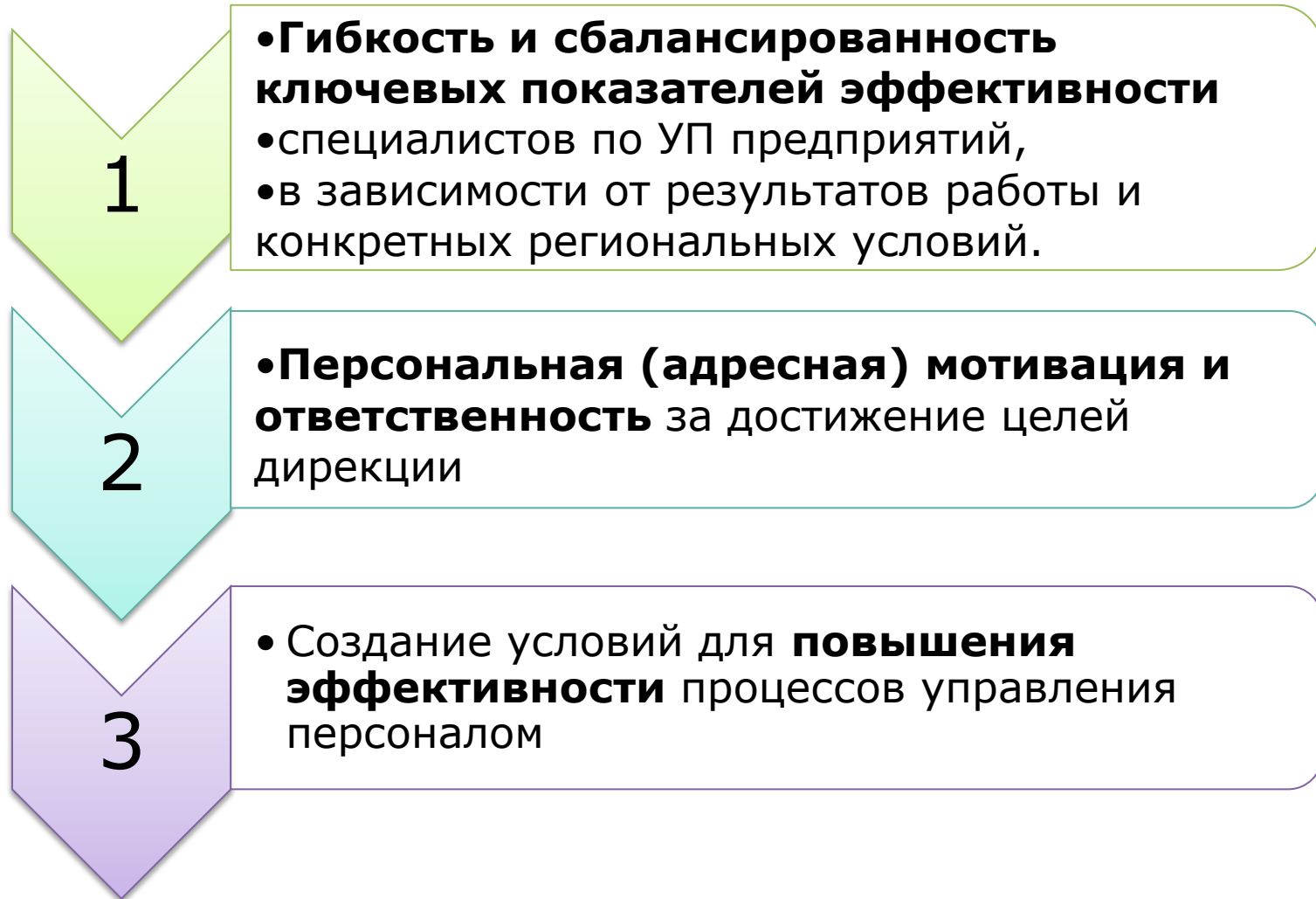
Процент руководителей, назначенных из резерва, и отработавших не менее 1 года

Доля работников, соответствующих типовому профилю проф.компетенций



Уровень развития лидерских качеств руководителей структурных подразделений

...



Цифровизация процессов управления персоналом

СЕРВИСНЫЙ ПОРТАЛ

РАБОТНИКА РЖД

my.rzd.ru



Единая коммуникационная площадка



600 000

пользователей

120 000

пользователей в день

40+

услуг и сервисов онлайн



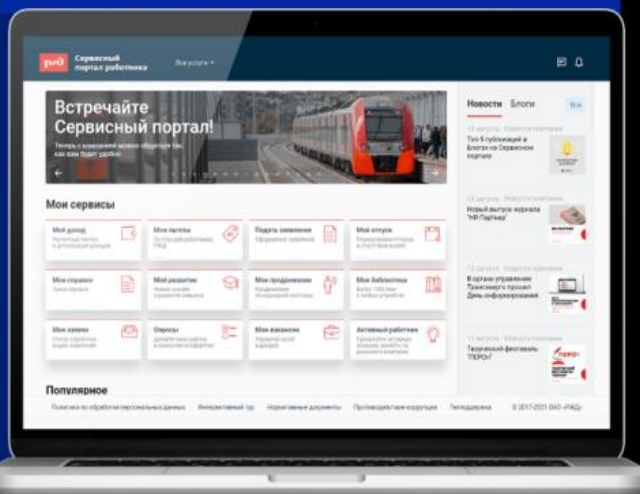
Оперативная информация



Получение услуг удаленно



Доступ с любого устройства



#культура и диалог

MY.RZD.RU

Компания «Север-Ойл»

- **Местонахождение:** Дальний Восток.
- **Производство** автомобильного масла, структура производства: минеральное 50%, полусинтетическое 40%, синтетическое 10%.
- **Рынки сбыта:** корпоративные клиенты 90%, розничные продажи 10%.
- **Ситуация в Компании:** стабильный уровень продаж, запуск новой линии по выпуску синтетического масла, авария на производстве с утечкой нефтепродуктов, перспективная потребность в новом персонале, жалобы клиентов на сотрудников отдела сбыта.
- **Ситуация в регионе:** отток молодежи в Москву и Санкт-Петербург, протесты населения и блогеров с требованием закрыть производство.
- **Задача:**
провести SWOT-анализ ситуации в Компании, выработать предложения

Поиск и набор персонала

1. **Дистанция пути дирекции инфраструктуры:**
 - **Ведущая профессия:** монтер пути
 - **Зарплата:** 25-35 тыс.рублей
2. **Дирекция скоростного сообщения:**
 - **Ведущая профессия:** поездные бригады поездов «Сапсан»
 - **Зарплата:** 100 тыс.рублей + премии
3. **Департамент квантовых коммуникаций:**
 - **Ведущая профессия:** ? (проектная команда)
 - **Заработная плата:** ?

Задача:

определить инструменты мотивации для разных категорий персонала

Пирамида потребностей человека по теории мотивации А.Маслоу



Список рекомендуемой литературы

- **«Дао Тойота»** Джеффри Лайкер.
- **«К черту всё, берись и делай»** Ричард Брэнсон.
- **«Мои годы в General Electric»** Джек Уэлч.
- **«Война за таланты»** Эд Майклз, Хелен Хэнфилд-Джонс.
- **учебник «Психология управления персоналом»** Тахир Базаров.