**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Реферат**

**дисциплина:** Управление персоналом АСУТП

**Тема:** Стратегическая роль и позиционирование службы по работе с персоналом в компании

**Выполнил:** студент 5 курса АТПз-06-1

Никитин М. Ю.

**Проверил:** Салов В.М.

Иркутск-2011

**Стратегическая роль службы по работе с персоналом**

работник планирование персонал прогнозирование

Роль службы управления персоналом в компании зависит от этапа ее развития. Сегодня практически нет компании, в которой отсутствует служба по работе с персоналом. Однако, позиционирование и роль, которую выполняет служба по работе с персоналом в различных компаниях, весьма отличаются. В недавнем прошлом задачи кадрового учета зачастую выполнялись сотрудниками бухгалтерии, затем структурно оформлялось подразделение по работе с персоналом, но многие менеджеры по работе с персоналом так и оставались «кадровиками», видя свои главные цели и задачи в первую очередь в ведении кадровой документации. В таких компаниях позиция службы по работе с персоналом изолирована, от бизнес процессов компании и никак не связана со стратегией ее развития. Последнее время все больше увеличивается число компаний, в которых служба по работе с персоналом занимается именно управлением человеческими ресурсами, а именно представляет собой сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов.Стратегической целью службы является увеличение стоимости компании за счет повышения эффективности управления самым ценным ресурсом любой организации, ее капиталом – людьми.

Цели подсистемы управления формированием человеческих ресурсов.

1) своевременное и качественное обеспечение предприятия соответствующими кадрами;

2) создание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации.

Задачи подсистемы управления формированием человеческих ресурсов

1)прогнозирование и планирование потребности в работниках;

2) анализ спроса и предложения на рынке труда;

3) привлечение, подбор и отбор кадров;

4) адаптация вновь прибывших работников;

5) подъем эффективности выполняемых работ;

6) повышение качества деятельности работников;

7) повышение качества деятельности организации в целом;

8) рост уровня жизни работников;

9) совершенствование систем мотивации;

10) развитие инициативности и новаторства.

Можно с уверенностью сказать, что строительство отлаженного механизма управления человеческими ресурсами открывает путь к управлению дальнейшим развитием организации и неизбежно приведет к оценке человеческого ресурса организации как равноценного, а то и более значимого, чем финансовый и материальный ресурсы компании. А это, в свою очередь, означает придание высокого статуса службе персонала и превращение ее, из обслуживающего подразделения компании, каковым когда-то являлся отдел кадров советских предприятий, в стратегически значимое ресурсоуправляющее подразделение.

##### Позиционирование службы по работе с персоналом в компании

Позиционирование и эффективная работа службы персонала среди других подразделений организации, формирование ее внутрикорпоративного бренда - является одной из задач HR-директора. При этом важно помнить, что статус службы персонала во многом зависит, в том числе, от ее руководителя от того, как он смог позиционировать роль подразделения, насколько плодотворно он может общаться с первыми лицами компании. Занимаясь формированием бренда службы персонала внутри компании, прежде всего, необходимо определить стратегические приоритеты, предназначение службы персонала в контексте стратегии развития всей компании

Можно выделить три варианта позиционирования службы по персоналу внутри компании.

1. Позиционирование себя в отношениях между персоналом и администрацией компании.

То есть служба по работе с персоналом должна очертить полномочия и границы своей компетенции, четко обозначить поле своей деятельности.

2. Позиционирование как построение равноправных взаимоотношений с ключевыми фигурами и менеджментом.

Отношения должны быть конструктивными, профессиональными: службу должны воспринимать как специалиста-эксперта в своей области и испытывать к ней уважение.

3. Позиционирование службы как бизнес-партнера (переход от «кадровика» к «стратегу»).

Как правило, директора по персоналу рассматривают как внутреннего консультанта по кадровым вопросам; как бизнес-партнера; как главу сервисной службы, помогающей своей деятельностью всем другим подразделениям. В целом служба по работе с персоналом, играет все эти роли одновременно.

**Список литературы**

1. Г.Я. Гольдштейн. Основы менеджмента. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1997

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: 2-е изд. учебник.- М.: «Фирма Гардарика», 1996.

3. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». - 1999.

4. Сетков В.И. Основы общего менеджмента (краткий курс). - М.: ИНФРА-М, 2003.