**Управление персоналом** — это работа по созданию и поддержанию эффективной команды для решения поставленных бизнес-задач.  [2](https://getcompass.ru/blog/posts/upravlenie-personalom-principy-metody-sovety)

**Некоторые основы управления персоналом:**

* **Планирование кадрового состава**. Включает определение количественной и качественной потребности организации в персонале с учётом внутренних и внешних условий. [2](https://getcompass.ru/blog/posts/upravlenie-personalom-principy-metody-sovety)[4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)
* **Найм и адаптация новых сотрудников**. Реализуются программы, которые помогают новым работникам мягко войти в предприятие и максимально быстро достичь установленных нормативов. [2](https://getcompass.ru/blog/posts/upravlenie-personalom-principy-metody-sovety)[4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)
* **Анализ работы и нормирование труда**. Определяются требования должности и функциональные обязанности работников, устанавливаются нормативы, которые определяют требования к производительности и качеству труда различных категорий персонала. [4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)
* **Система стимулирования труда**. Реализуется широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от денежных стимулов до расширения и обогащения труда. [4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)
* **Обучение и развитие персонала**. Подготавливаются и реализуются программы, которые направлены на повышение уровня профессиональных знаний и развитие навыков работников. [4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)
* **Оценка работы персонала**. Определяется уровень рабочих достижений персонала, результаты работы сравниваются с имеющимися стандартами или целями, установленными для конкретных должностных позиций. [4](https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/lYuKmeAVBbhR.pdf)

**Некоторые принципы управления персоналом:**

* подбор сотрудников по личным и профессиональным качествам; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* преемственность рабочего коллектива, которая заключается в органичном сочетании давно служащих и только пришедших, неопытных кадров; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* должностное продвижение сотрудников, регулярный карьерный рост при условии качественной деятельности; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* открытое соревнование, заключающееся в поощрении соревнования между работниками, претендующими на руководящие места и должности; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* совокупность доверия к кадрам и систематического контроля исполнения распоряжений в точности с инструкциями, приказами, актами и т. д.; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* соответствие возможностям и навыкам исполнителя профессии, проектам, порученной работе; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* автозамещение заболевшего или ушедшего в отпуск сотрудника; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* повышение уровня квалификации; [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* правовая защищённость. [3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)

**Некоторые методы управления персоналом:**

* **Экономические**. К ним относятся все методы материальной стимуляции сотрудников. Основной экономический метод — это заработная плата, а также участие в прибыли, система поощрений за качество труда и его эффективность, система наказаний в виде вычетов и штрафов. [1](https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/)[3](https://www.leadertask.ru/blog/upravlenie-personalom)
* **Административные**, или **организационно-распорядительные**. В их основе лежит применение власти и нормативное обеспечение трудовой деятельности сотрудников. Обычно реализуются в виде приказов, распоряжений, указаний и ориентированы на такие мотивы человеческого поведения, как чувство долга, осознание необходимости соблюдения трудовой дисциплины, стремление работать в определённой организации. [1](https://blog.iteam.ru/upravlenie-personalom-organizatsii-sovremennye-strategii-tehnologii-i-metody/)
* **Социально-психологические**. Основаны на законах психологии и социологии. Один из наиболее важных результатов применения психологических методов — минимизация личностных конфликтов.