



Original Article: SAGGIO "HUMAN RESOURCE MANAGEMENT"

Citation

Dmitriev Yu.I. Saggio "Human resource management". *Italian Science Review*. 2013; 2. PP. 9-10. Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2013/may/Dmitriev.pdf>

Author

Dmitriev Yuriy. I., student, Belgorod State Technological University intitolata V.G. Shukhov. Russia

Submitted: Apr 20, 2013; Accepted: May 24 , 2013; Published: May 27, 2013

I membri dell'organizzazione - questo è uno dei tipi delle sue risorse. Questa specie si distingue dagli altri (, materiali, materie prime finanziari) che il lavoratore ha il diritto di rifiutare le condizioni a cui egli sta per essere utilizzato per negoziare il livello dei salari, riqualificare altre professioni coinvolte negli scioperi, uscire da soli, decidere Quali professioni sono socialmente inaccettabili. In generale, il personale non può essere considerato come una sostanza omogenea, ogni dipendente ha un motivazioni individuali e valori.

Personale o personale - è la parte principale dei dipendenti regolari della organizzazione, la realizzazione di varie funzioni aziendali e di produzione. Si caratterizza principalmente per la sua popolazione, che è determinata dalla natura, la portata, la complessità, i processi di produzione ad alta intensità, il grado di meccanizzazione, l'automazione, informatizzazione.

Il risultato di gestione del personale efficace è quello di concentrare gli sforzi dei lavoratori per le mansioni indicate strategia dell'organizzazione, assicurando l'uso efficace delle capacità intellettuali e fisiche dei lavoratori, la realizzazione del loro potenziale per migliorare la qualità della vita, il rafforzamento dei rapporti di

lavoro in uno spirito di cooperazione e di migliorare il morale dei dipendenti, raggiungere un vantaggio reciproco degli individui, professionale e gruppi sociali all'interno dell'organizzazione, la formazione di lavoratori necessari per l'organizzazione di interessi e di comportamento al fine di integrare le aspettative dell'organizzazione per i loro interessi.

L'obiettivo finale di personale - per garantire la massima convergenza di aspettative dell'organizzazione e gli interessi dei dipendenti relative attività professionali.

La comparsa in Russia nella situazione economica attuale, tipo indipendente di manager professionisti di HR costituisce rinuncia del minimo investimento in risorse umane, che colpisce solo la parte esterna della produzione interna e del lavoro.

Il nuovo concetto è basato su criteri economici dei dipendenti, si concentra su investimenti necessari per l'istruzione e la formazione del personale, capacità di deployment massimo e abilità come un individuo, così come i gruppi professionali e sociali. [1]

Gestione del personale efficiente, basata sul partenariato sociale, intesa azioni correlate dell'amministrazione e nei luoghi

di lavoro, i sindacati e, talvolta, i rappresentanti dello Stato. Le parti hanno l'obbligo di rispettare determinati requisiti.

1. Il lavoro collettivo - per aumentare la produttività, migliorare la qualità del lavoro, rispettare i termini di posti di lavoro nel settore manifatturiero e di altre discipline, finanziariamente e moralmente responsabile per i risultati del lavoro.

2. Amministrazione - per fornire l'occupazione e prevenire licenziamenti di massa, finanziariamente incoraggiare i dipendenti a salari indicizzati in linea con l'aumento dei prezzi, prestazioni sociali per i dipendenti di inabilità temporanea e la perdita di posti di lavoro.

3. Governo - di emettere gli ordini del governo, di fornire le risorse necessarie per attuare la politica di protezionismo, per riqualificare i lavoratori a spese dello Stato, per fornire agli individui che hanno perso il loro posto di lavoro.

Nel quadro del personale partenariato sociale viene data l'opportunità di partecipare alla revisione e valutazione degli attuali e futuri programmi sociali, progetti, attività culturali e ricreative, di

migliorare la sicurezza, la ricreazione, il personale nutrizione, l'introduzione di forme progressive di organizzazione del lavoro, rivedendo gli standard di prestazione, l'approvazione dei sistemi di pagamento e l'indicizzazione dei redditi.

Gestione del personale è l'attività della direzione del personale dell'organizzazione. Questa area di gestione è direttamente correlata al lavoro del gestore. Per questo tipo di controllo sono: garantire la cooperazione nel gruppo, la selezione, la formazione, l'informazione, la motivazione del personale, e di altre parti della testa. Un tipo specifico di gestione, il cui oggetto è il collettivo dei lavoratori -. Personale chiamato HR (risorse umane) [2]

I valori di priorità per l'azienda sono l'efficienza del personale, l'iniziativa, la motivazione, lo sviluppo della creatività, il senso di responsabilità.

References:

1. Artamonova N.V. (2003) Human Resource Management. Spb. Piter. P. 251.
2. Dimitrenko G.A. (2003) Statistical Management: Case management staff organizations. Kyiv, pp. 271-272.