

Орб5.630

П84

А-369355

**Л. В. Пасечникова**

**И. В. Зенченко**

**ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД  
К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

*Монография*

**Орск**

**2017 г.**

ор 65.630  
1784

Министерство образования и науки Российской Федерации

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)  
государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

ОР65.630-64

65.291.6-21  
+ ОР65.630.62  
+ ОР 72.92(ОГУ)

А. В. Пасечникова  
И. В. Зенченко

**ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

Утверждено редакционно-издательским советом  
Орского гуманитарно-технологического института  
(филиала) ОГУ в качестве монографии

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ  
ЭКЗЕМПЛЯР

а-369355



Государственное бюджетное  
учреждение культуры  
Орск 2017  
«Оренбургская областная универсальная  
научная библиотека им. Н.К. Крупской»

КР

## Содержание

Введение .....	5
<b>1 Методологические аспекты процессного подхода к управлению персоналом .....</b>	<b>10</b>
1.1 Базовые концепции процессного подхода .....	10
1.2 Ресурсная база и декомпозиция процесса .....	23
1.3 Требования к процессному подходу в управлении персоналом .....	34
<b>2 Исследование процессного подхода к управлению персоналом на ОАО «Орское карьероуправление» за 2014-2016 гг. ....</b>	<b>49</b>
2.1 Финансовый анализ деятельности предприятия .....	49
2.2 Оценка эффективности процессного подхода к управлению персоналом на предприятии .....	74
<b>3 Рационализация процессного подхода к управлению персоналом на ОАО «Орское карьероуправление» .....</b>	<b>105</b>
3.1 Разработка основных этапов .....	105
3.2 Расчетная часть научно-методологических рекомендаций .....	121
<b>Заключение .....</b>	<b>125</b>
<b>Библиографический список .....</b>	<b>130</b>
Приложение А (обязательное). Бланки методов оценки персонала .....	147
Приложение Б (обязательное). Существующий бизнес-процесс: определение потребности в персонале на ОАО «Орское карьероуправление».....	156

Приложение В (обязательное). Существующий бизнес-процесс: мотивации персонала на ОАО «Орское карьероуправление» .....	157
Приложение Г (рекомендуемое). Рекомендуемые этапы процесса управления персоналом на ОАО «Орское карьероуправление» .....	158
Приложение Д (рекомендуемое). Рекомендуемый бизнес-процесс определения потребности в персонале на ОАО «Орское карьероуправление» .....	159
Приложение Е (рекомендуемое). Рекомендуемый бизнес-процесс мотивации персонала на ОАО «Орское карьероуправление» .....	160

## Введение

В создавшихся современных экономических условиях от обеспеченности персоналом зависят не только издержки бизнеса, но и эффективность процессов функционирования и развития организации, востребованность производимой продукции. При этом немаловажную роль играют его качественные и количественные параметры. Эти аспекты напрямую влияют на научные и практические подходы к изучению управления персоналом.

Современный человеческий фактор повлек за собой появление, наряду с традиционными, новых методов изучения данной проблемы, интерес к которым обусловлен развитием рыночных отношений, выходом российских организаций на международные рынки, перспективами вступления России в ВТО.

В условиях динамично изменяющейся внешней среды и жесткой конкуренции, каждое эффективно работающее предприятие уделяет особое внимание системе управления персоналом.

Предприятия нуждаются в непрерывном совершенствовании своих систем управления. Одним из главных направлений для создания эффективной системы управления на предприятии является применение процессного подхода к организации и управлению финансово-хозяйственной деятельностью данного предприятия.

Актуальность исследования процессного подхода к управлению персоналом заключается в том, что в настоящее время процессный подход в управлении приобретает большое значение. Многие организации стремятся внедрить процессный подход к управлению, однако в этой об-

ласти знаний имеются большие проблемы теоретического характера, мало проведено исследований об особенностях данного подхода в управлении, в частности в управлении персоналом.

Переход от функционального управления персоналом к процессному является необходимым, поскольку персонал – важнейший ресурс организации.

Теоретические и методологические вопросы об управлении персоналом организации были заложены в работах таких авторов, как В. В. Репин, В. Г. Елиферов, В. Р. Веснин, А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская, Е. В. Мюллер, Д. Джестон, Й. Нелис, М. Хамер, Д. Чампи, И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге, П. Друкер, М. Робсон, Ф. Уллах.

Различные аспекты совершенствования процессного подхода к управлению персоналом, поэтапная оценка процесса управления и оценка персонала рассматривались в трудах отечественных авторов, среди которых следует отметить работы М. Ф. Мизинцевой, А. Р. Сардаряна, Е. И. Барышниковой, О. Г. Мотовилина, И. А. Мотовилиной, А. Г. Семёнова, С. Н. Бекасовой, С. Н. Апенько, Н. А. Голубь, А. Г. Ташкинова и др.

Несмотря на то, что управлению персоналом хозяйствующих субъектов посвящено много работ, остаются неизученными вопросы теоретического и методического характера по организации управления персоналом с применением процессного подхода.

В условиях сложившейся экономической ситуации возникает проблема изучения и разработки методологических рекомендаций для совершенствования процессного подхода к управлению персоналом на предприятии.

Конец ознакомительного фрагмента

Уважаемый читатель!

Размещение полного текста данного произведения невозможно в связи с ограничениями по IV части ГК РФ.

Эту книгу Вы можете почитать в Оренбургской областной универсальной научной библиотеке им. Н.К. Крупской по адресу: г. Оренбург, ул. Советская, 20; тел. для справок: (3532) 77-92-66