

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ – ПЕТЕРБУРГСКИЙ» ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ
(ФГБОУ ВО СПБГУ ГА)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Значение управления *персоналом* в управлении
современным предприятием. Факторы,
обусловившие возрастание роли человека на
производстве

Преподаватель: Коптева Л. А.
Выполнила: Музалёва Т.А ИВП-1

- ▶ **Эволюция** – процесс развития, состоящий из постепенных изменений без резких скачков (в противоположность революции).
- ▶ **Концепция** – определенный способ понимания какого-либо предмета, явления или процесса; основная точка зрения на предмет (явление).
- ▶ **Концепция управления персоналом** – система теоретико-методологических взглядов на сущность и содержание, цели и задачи, принципы и методы управления персоналом, основанная на понимании и определении роли человека в системе социально-трудовых отношений.

Эволюционные изменения в управлении работниками в организациях происходили вследствие стремления адаптироваться к условиям изменяющейся внешней среды. Этапы развития производства и рыночных отношений, обусловили эволюцию концепций управления персоналом.

Трансформации находили свое выражение в изменении моделей, функций и организации управления персоналом по основным направлениям:

- Повышение роли человека в управлении и производстве;
- Развитие активности кадровых служб в участии в управлении организацией;
- Увеличение социальной составляющей управления, то есть удовлетворения потребностей работающих.

Подход	Восприятие человека (метафора)	Концепция управления	Задачи и принципы управления
Экономический	«винтик»	Использование рабочей силы и трудового потенциала	Набор способных работников, нормирование труда
Административный	«механизм»	Управление кадрами	Организационное закрепление работников, четкое распределение обязанностей
Органический	«мозг»	Управление персоналом	Изучение и удовлетворение потребностей и мотивов
Гуманистический	«личность»	Управление человеческими ресурсами	Профессионально-личностное развитие, управление через формирование ценностей

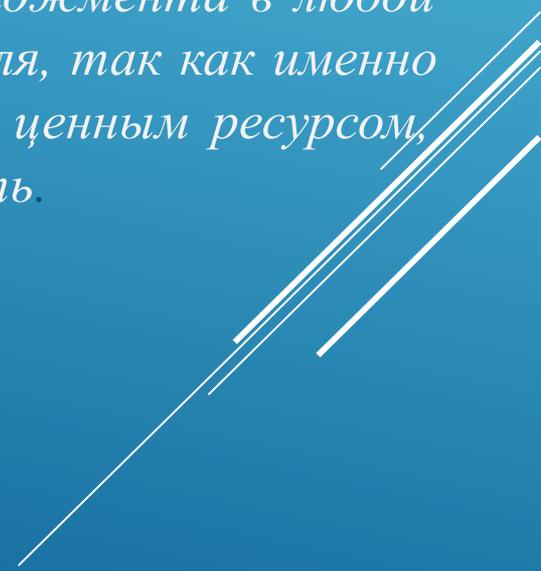
СМЕНА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ НА РУБЕЖЕ XX – XXI ВЕКОВ

1. ОТ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ;
2. ОТ ФУНКЦИЙ КАДРОВОГО УЧЕТА И ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ;
3. ОТ СБОРА, ОБРАБОТКИ АНАЛИЗА КАДРОВОЙ ИНФОРМАЦИИ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ;
4. ОТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ;
5. ОТ ПРИНЦИПА ОПЛАТЫ ЗА ДОЛЖНОСТЬ К ПРИНЦИПУ ОПЛАТЫ ЗА РЕЗУЛЬТАТ, КОНКРЕТНЫЙ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

ТАКИМ ОБРАЗОМ, УПРАВЛЕНИЕ – ЭТО ФУНКЦИЯ ОРГАНИЗОВАННЫХ СИСТЕМ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ СОХРАНЕНИЕ СТРУКТУРЫ, ПОДДЕРЖАНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОГО СОСТОЯНИЯ ИЛИ ПЕРЕВОД В ДРУГИЕ СОСТОЯНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛЬЮ.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Рассматривается как центральное направление менеджмента в любой организации независимо от ее масштабов или профиля, так как именно человек, а не техника или финансы является самым ценным ресурсом, обеспечивающим ее развитие и конкурентоспособность.



ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

1. Школа научного управления (1885-1920 гг.)

Создатели школы научного управления исходили из того, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать большинство операций ручного труда, добиться более эффективного их выполнения.

В результате- они пришли к выводу о том, что управление – это особая специальность, а наука о нем - самостоятельная дисциплина.

Способы повышения производительности труда:

1. Изучение содержания труда – его режима, условий, операций, рационализации рабочих движений. (Это привело к резкому повышению производительности элементарного ручного труда и сокращению административных расходов на производство).
2. Введение контроля за коллективными и индивидуальным трудом на базе системы стимулирования и регламентации трудового процесса.
3. Определение оптимальной системы управления предприятием в целом, которая могла бы обеспечить наивысшие результаты работы этой организации.

Представители: Фредерик Уинслоу Тейлор, Фрэнк и Лиллиан Гилберт, Джильберт, Генри Лоуренс Гантт, Гаррингтон Эмерсон, Генри Форд.

2. Административная (классическая) школа управления (1920-1650 гг.)

Цель школы: создание универсальных принципов управления, которые должны привести организацию к успеху. Эти принципы были связаны с двумя аспектами:

- Разработка рациональной системы управления организацией;
- Исследование эффективности организации как целого.

Представители: Анри Файоль, Макс Вебер, Джеймс Муни и Алан Рейли, Линдал Урвик, Лютер Гьюлик.



3. Школа человеческих отношений (1930-1950 гг.)

В данной концепции первостепенным считается соблюдение следующих принципов, которые формируют феномен коллективизма:

- ▶ Развитие и всестороннее использование организацией способностей работников и удовлетворение их разносторонних потребностей;*
- ▶ Использование механизмов самоорганизации и внутреннего (группового и личного) контроля за поведением и деятельностью работников;*
- ▶ Стимулирование процессов групповой динамики;*
- ▶ Демократизация управления;*
- ▶ Гуманизация труда.*

Концепция человеческих отношений базируется на следующих основополагающих идеях:

- ▶ Трудовая мотивация;*
- ▶ Важнейшая детерминанта высокой эффективности труда;*
- ▶ Социальное обеспечение и забота о каждом человеке.*

В соответствии с моделью школы человеческих отношений руководители могут эффективно воздействовать на мотивацию работников, признавая их социальные потребности и давая им возможность чувствовать себя полезными и нужными для организации. Использование этой модели в практике управления подтолкнуло руководителей к предоставлению подчиненным большей свободы в принятии решений относительно их работы, а также к тому чтобы шире информировать их о намерениях руководителей, о положении дел, о достигнутых успехах и перспективах развития организации.

Представители: Мэри Паркер Фоллет, Фриц Джулес ротлисбергер, Джордж Элтон Мэйо.

4. Школа поведенческих наук (1950- настоящее время)

Исследователи школы поведенческих наук впервые дали научное обоснование роли мотивов и потребностей человека в его трудовой деятельности. Они рассматривали мотивы как главный показатель отношения людей к труду. Структура мотивов выступает как внутренняя характеристика труда. Положительная мотивация – главный фактор успешности выполнения работы.

Основополагающие принципы:

- ▶ Лояльность к работающим;*
- ▶ Ответственность как обязательное условие успешного менеджмента;*
- ▶ Создание психологического климата, способствующего раскрытию способностей работников организации;*
- ▶ Установление долевого участия каждого сотрудника в общих результатах;*
- ▶ Использование методов работы с людьми, обеспечивающих их удовлетворённость работой;*
- ▶ Умение менеджера слушать всех, с кем он сталкивается;*
- ▶ Соблюдение менеджером этических норм в бизнесе;*
- ▶ Честность и доверие к персоналу, высокое качество личной работы менеджера и ее постоянное совершенствование*

Представители: Ирвинд Барнард, Крис Арджерис, Ренис Лайкерт, Адександр Маслоу, Фредерик Герцберг, Дуглас Мак Грегор.

ИТОГ

Управление – это функция организованных систем, обеспечивающая сохранение структуры, поддержание определенного состояния или перевод в другие состояния в соответствии с поставленной целью.

Управление персоналом в современных условиях рассматривается как центральное направление менеджмента в любой организации независимо от ее масштабов или профиля, так как именно человек, а не техника или финансы является самым ценным ресурсом, обеспечивающим ее развитие и конкурентоспособность.

