



Дисциплина

**ОСНОВЫ
управления
персоналом**

Преподаватель:

К.Э.Н.,

доцент кафедры

Государственного и муниципального
управления

(14-105)

Ларина Татьяна Ивановна

tlarinina@yandex.ru

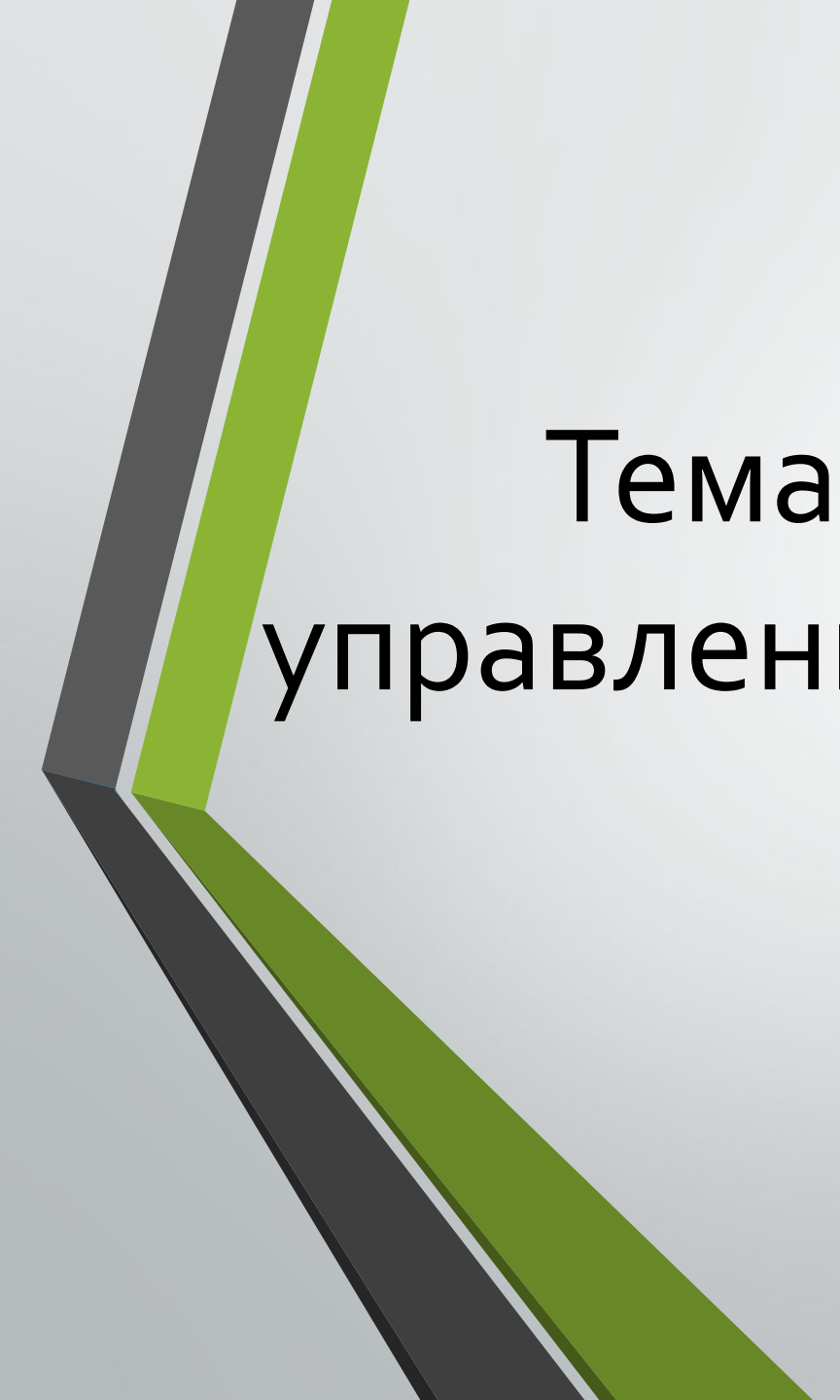
Источники информации:

- Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Маслов. - М. Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с.
- Дейнека А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2017. - 288 с.
- Мизинцева Мария Федоровна. Оценка персонала: учебник и практикум для акад. бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2017. - 378 с.
- Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / ред. А. А. Литвинюк. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва : Юрайт, 2017. - 497 с.

- Журналы: «Эксперт», «Секрет фирмы», «Бизнес-класс», «Меркурий», «Chief time», «Кадровое дело»
- www.ako.kirov.ru – Администрация Кировской области
- www.consultant.ru – Консультант
- <http://vip.1kadry.ru/about/> - Готовые решения для службы персонала
- Элитариум

- Кадровые решения [Электронный ресурс]
<http://www.profiz.ru>
- Кадровик [Электронный ресурс]
<http://www.kadrovik.ru>
- Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]
<http://www.km-magazine.ru>
- Работа с персоналом [Электронный ресурс]
<http://www.hr-journal.ru>
- Управление персоналом [Электронный ресурс]
<http://www.top-personal.ru>
- Человеческие ресурсы [Электронный ресурс]
<http://www.rhr.ru>

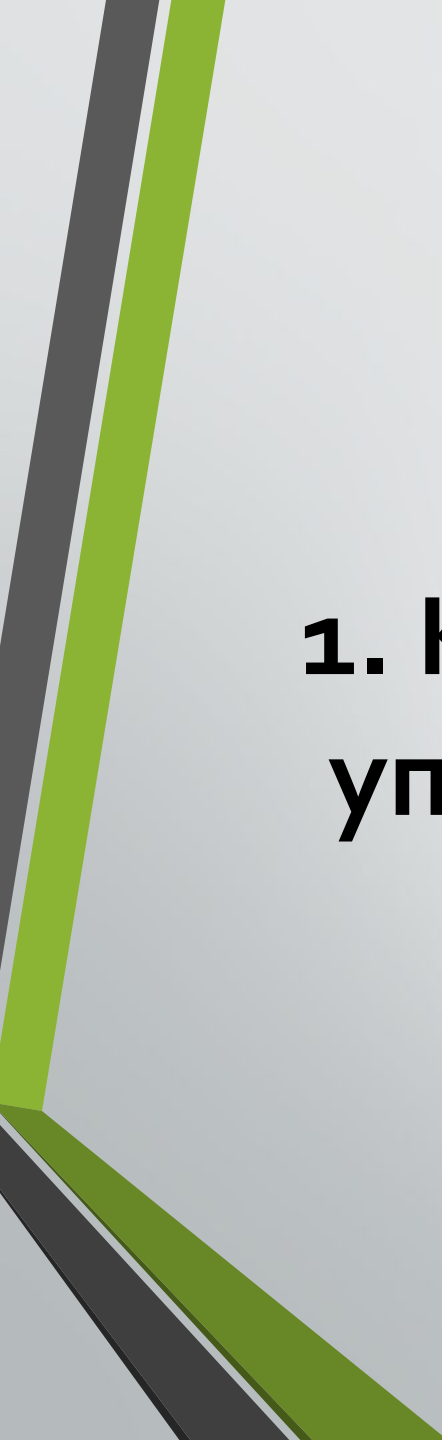
Система Кадры



Тема 1. Теории управления персоналом

План

1. Классификация теорий управления персоналом
2. История развития теорий управления персоналом



1. Классификация теорий управления персоналом

конец XIX в.

Формирование науки об управлении персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки.

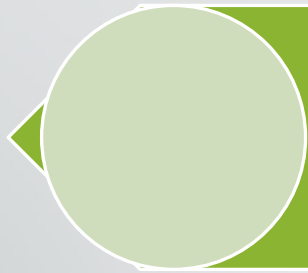
**управление организацией =
управление её персоналом**

Научное направление «Управление персоналом»

формируется на стыке наук:

- теории и организации управления,
- психологии,
- социологии,
- конфликтологии,
- этики,
- экономики труда,
- трудового права,
- политологии и ряда других.

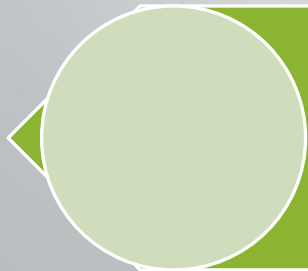
В настоящее время различают три группы теорий:



классические теории



теории человеческих
отношений



теории человеческих
ресурсов.

Представители классических теорий:

Фредерик Уинслоу Тейлор

Анри Файоль

Гаррингтон Эмерсон

Линдал Урвик

Эмиль Максимилиан Вебер

Генри Форд

Алексей Капитонович Гастев

Платон Михайлович Керженцев

Фридерик Уинслоу Тейлор

Школа научного менеджмента (или школа научной организации труда) - «тейлоризм» (США, 1885 г. - 1920 г.)

! Разделение сложного квалифицированного труда на мельчайшие операции позволяет получать сложную продукцию.

Представители теории человеческих отношений

Элтон Мэйо

Крис Арджирис

Роберт Блейк

Основные положения

- Основа трудового процесса - сотрудничество и взаимодействие между работниками и руководителями.
- Основные инструменты влияния на эффективность труда сотрудника : вовлеченность в общее дело и наличие мотивации (не обязательно материальной).
- Главная задача руководителя - грамотное распределение обязанностей с учетом индивидуальных свойств и потребностей сотрудников и создание в коллективе атмосферы, позволяющей каждому работнику чувствовать себя полезным и нужным.

Авторами теории человеческих ресурсов являются

Абрахам Маслоу

Фредерик Ирвин Герцберг

Дуглас Макгрегор

Факторы развития теории человеческих ресурсов

Глобальная
конкуренция

Наличие мировой
рабочей силы

Этика бизнеса

Основные положения теории человеческих ресурсов

- создание условий для добровольной интенсификации труда и мобилизации потенциала работника в интересах фирмы;
- программы развития персонала обеспечивают работникам удовлетворение многих потребностей, развитие и повышение профессионального и общеобразовательного уровня;
- на основе выявленных мотивов поведения работников фирма предлагает им набор стимулов, которые бы обеспечили их положительное отношение к труду и более высокую отдачу.

Этапы развития теорий:

- Классические теории получили развитие в период с 1880 по 1930 г.
- Теории человеческих отношений стали применять с начала 1930-х годов.
- Теории человеческих ресурсов являются современными.

По мере своего развития теории становятся все более гуманными.

Постулаты теорий

Задачи руководителей
организации

Ожидаемые результаты

Классические теории

Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают. Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного.

Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными. Он должен разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.

Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив. Если задачи будут в достаточной мере упрощены, а индивиды будут находиться под строгим контролем, то они в состоянии ВЫПОЛНИТЬ фиксированные нормы производства.

Теории человеческих отношений

Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности.

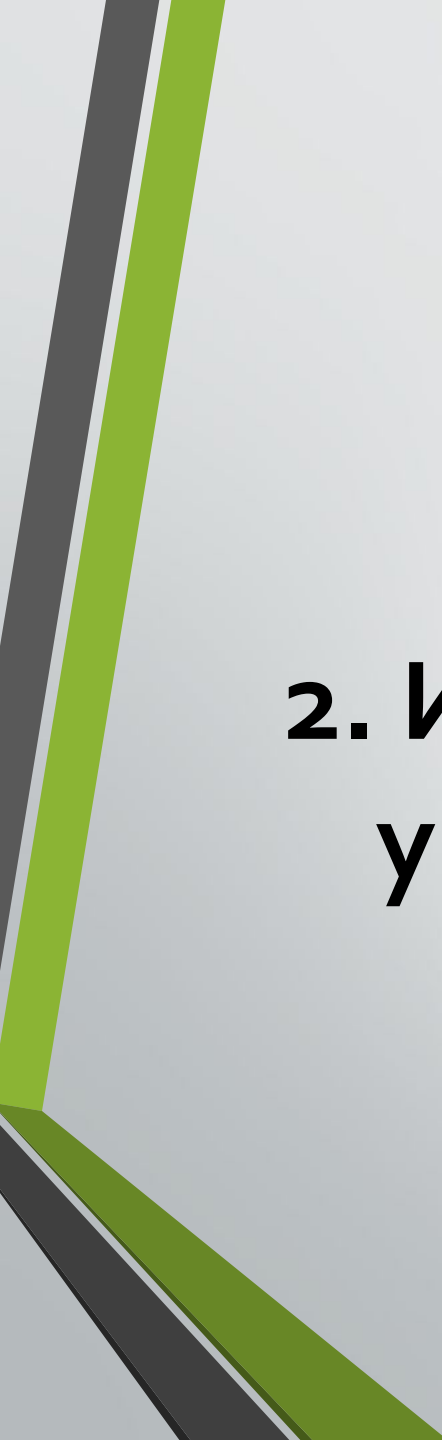
Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень заработной платы

Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый работник чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать своих подчиненных, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение планов деятельности организации. Руководитель должен предоставлять своим подчиненным определенную самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций

Факт обмена информацией с подчиненными и их участие в принятии решений позволяет руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости. Возможность удовлетворения этих потребностей поднимает дух подчиненных и уменьшает желание противодействовать официальным властям, т.е. подчиненные охотнее будут общаться с руководителями

Теории человеческих ресурсов

| | | |
|--|---|--|
| <p>Труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами.</p> <p>Большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю даже большему, чем этого требует занимаемое индивидом по иерархии место</p> | <p>Главной задачей руководителя является более рациональное использование человеческих ресурсов. Он должен в коллективе создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности. Руководитель способствует участию каждого в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных</p> | <p>Расширение влияния на деятельность организации, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение эффективности производства. Вследствие этого полученное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные наиболее полно используют собственные возможности</p> |
|--|---|--|



2. История развития теорий управления персоналом

Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира

| Период | Основной объект управления | Доминирующие потребности персонала | Ведущие направления управления персоналом |
|---------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| До 1900 г. | Технология производства | Интересы персонала практически не учитывались | Поддержание дисциплины труда |
| 1900-1910 гг. | Безопасность и условия труда персонала- | Безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы | Обеспечение безопасных условий труда, организация труда |
| 1910-1920 гг. | Эффективность производства | Повышение зарплаток на основе более высокой производительности труда | Мотивация и обучение, стимулирование высокой производительности |


Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира

| | | | |
|----------------------|---|--|---|
| 1920-1930 гг. | Индивидуальные особенности работников | Учет индивидуальных особенностей при проектировании работ | Разработка психологических тестов, опросы, учет предложений работников при проектировании работ |
| 1930-1940 гг. | Профсоюзы; социальное партнерство | Сглаживание глубоких противоречий между работниками и работодателями | Организация взаимодействия и сотрудничества на производстве |
| 1940-1950 гг. | Экономические гарантии и социальная поддержка | Гарантии экономической и социальной безопасности | Организация пенсионного обеспечения |

Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира

| | | | |
|----------------------|---|---|--|
| 1950-1960 гг. | Человеческие отношения | Возможность проявления инициативы, развитие самодисциплины | Подготовка управленческого персонала с учетом изменения его роли в организации, коллективные формы организации труда |
| 1960-1970 гг. | Сотрудничество, развитие и углубление партнерства | Расширение участия в обсуждении и принятии управленческих решений | Отработка процедур совместного участия в управлении, разделение ответственности |
| 1970-1980 гг. | Перемена труда | Соответствие содержания работы изменениям способностей и запросов, устранение монотонности и однообразия в работе | Чередование работ, развитие коллективных форм организации труда |

| | | | |
|---------------------------|---|---|---|
| 1980-1990 гг. | Движение персонала | Надежная гарантия занятости в период экономического спада | Перераспределение рабочей силы, переподготовка, содействие в поисках работы |
| 1990-2000 гг. | Кардинальные изменения в составе рабочей силы, дефицит квалифицированного персонала | Расширение возможностей для адаптации к постоянно меняющимся условиям и потребностям производства | Стратегическое планирование трудовых ресурсов, расширение гарантий занятости, переподготовка, создание гибких форм вознаграждений, участие в доходах и капитале |
| 2000 гг. – по наст. Время | | | |



Спасибо за внимание!