

ЛЕКЦИЯ 1.



**Управление человеческими
ресурсами
как интегральный
компонент общего процесса
управления**

Вопросы:



1. Основные понятия в управлении персоналом
2. Теории управления о роли человека в организации
3. Управление персоналом как специфическая сфера управления

1. Основные понятия в управлении персоналом



Персонал - полный личный состав наемных работников.

Та его часть, которая состоит в штате организации, называется *кадрами*.





Рабочая сила - способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ.

В современной экономической науке чаще применяется иной термин — "экономически активное, трудоспособное население"





Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.

К трудовым ресурсам относятся люди как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

Роль работника в организации



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ
РЕСУРСЫ

ПЕРСОНАЛ

КАДРЫ

Эволюция концепций управления человеческими ресурсами в организации



Годы XX века	Концепция	Работник рассматривается как...
20–40-е гг.	Управление кадрами	Работник – носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50–70-е гг.	Управление персоналом	Работник – субъект трудовых отношений, личность
80–90-е гг.	Управление человеческими ресурсами	Работник – ключевой, стратегический ресурс организации



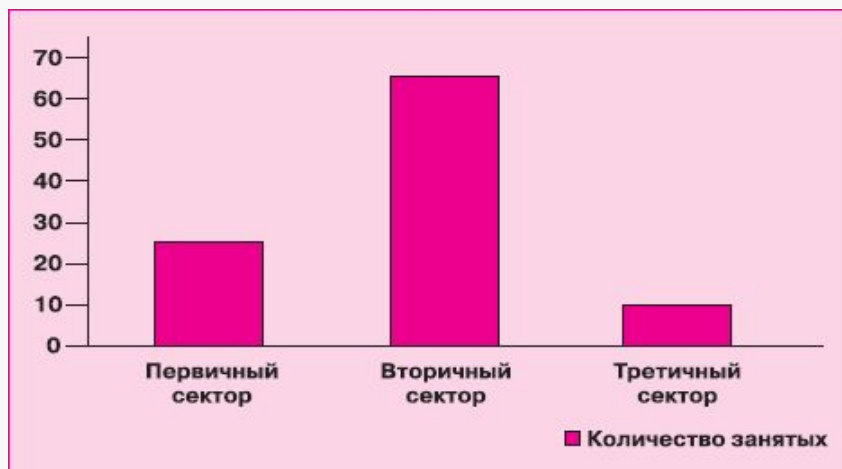
Человеческие ресурсы - совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству.



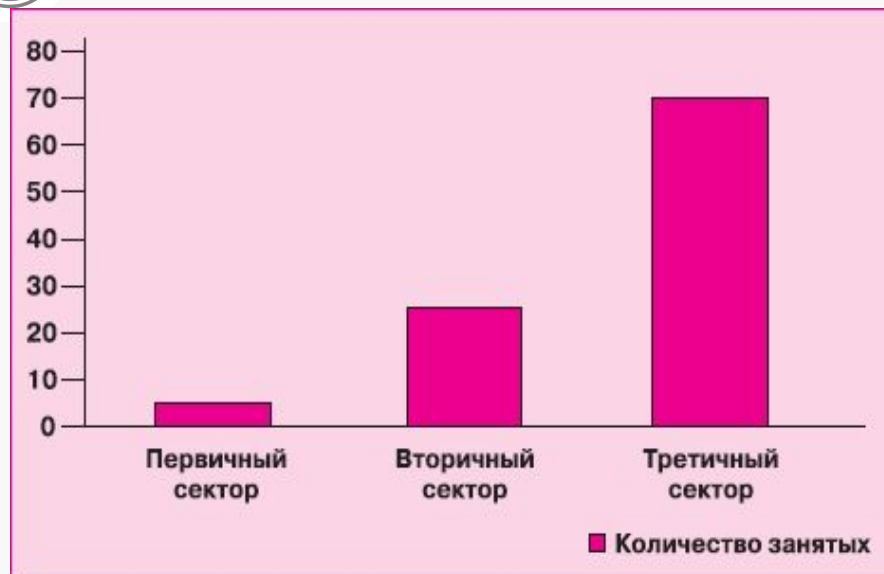
Классификация секторов общественного производства по К. Кларку



Структура занятости в доиндустриальном обществе



Структура занятости в индустриальном обществе



Структура занятости в постиндустриальном обществе



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию.

Классификация человеческого капитала:

- Индивидуальный человеческий капитал.
- Человеческий капитал компании.
- Национальный человеческий капитал.



Теория человеческого капитала



ШУЛЬЦ Теодор (р. 1902) - американский экономист, представитель чикагской школы политэкономии.

Труды по проблемам экономики развивающихся стран, формирования рабочей силы, экономической роли образования.

Нобелевская премия (1979).

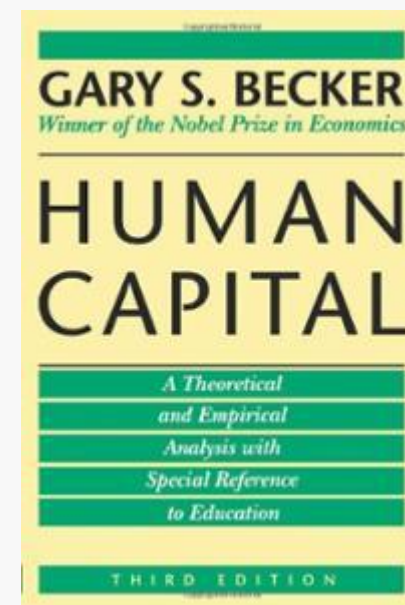


Нобелевская премия по экономике 1992

Гэри Беккер
(1930)

За исследования широкого круга проблем человеческого поведения и реагирования, не ограничивающегося только рыночным поведением

Ключевая идея книги "Человеческий капитал" - в доказательстве экономической целесообразности крупных вложений капитала - как частных, так и на государственном уровне - в человеческий фактор.





Важнейшая цель управления персоналом — использование личного потенциала каждого работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности.

2. Группы теорий управления персоналом:



•с 1880

•**классические теории**

•с начала 1930-х гг

•**теории человеческих отношений**

•современные

•**теории человеческих ресурсов**
Степень гуманности

A horizontal arrow pointing to the right, positioned below the text 'теории человеческих ресурсов'.



Фредерик Уинслоу Тейлор



(1856- 1915) — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента.

С тех пор как Тейлор стал внедрять свои принципы, производительность труда в развитых странах увеличилась раз в пятьдесят. Этот беспрецедентный рост и явился основой для повышения материального благосостояния и улучшения качества жизни населения передовых стран...

П.Друкер

Пять шагов для выработки научного фундамента, предложенные Тейлором:



- 1. Выберите 10 или 15 отдельных рабочих особенно искусных в исполнении конкретной работы, подвергаемой анализу.
- 2. Подвергните внимательному изучению весь тот ряд элементарных операций или движений, которые производит каждый из этих людей при выполнении исследуемой работы, а также те инструменты, которые каждый из них использует.
- 3. Зарегистрируйте с секундомером в руках время, затрачиваемое на каждую из этих элементарных операций, и выберите затем наиболее быстрый способ выполнения всех операций.
- 4. Устраните все неправильные движения, медленные движения и ненужные движения.
- 5. Затем объедините все выбранные наилучшие и наиболее быстрые движения с наилучшими типами инструментов.

Принципы научного управления по Тейлору предполагают следующие направления работ:



1. Выявление наиболее рациональных приемов выполнения работы.
2. Установление нормативов, определяющих требования к рабочим результатам.
3. Обучение работников рациональным приемам работы.
4. Отбор наиболее подходящих работников. Тейлор выделял три основных критерия, по которым он отбирал нужных ему работников. Кроме выносливости и сообразительности (способность понимать простые приказы начальника), он выбирал людей с высокой денежной мотивацией (как говорил сам Тейлор, "жадных до денег").
5. Усовершенствование орудий труда.
6. Создание наилучших условий труда.
7. Четкая и понятная связь размера оплаты и результатов труда.
8. Система учета количества выполненной работы.
9. Предоставление работникам полной информации о том, что от них требуется, и о достигнутых ими результатах.
10. Установление хороших отношений между администрацией и работниками.



Henry Ford



К исходным положениям теории человеческих отношений относятся:



- люди в основном мотивируются социальными потребностями и ощущают свою индивидуальность благодаря отношениям с другими людьми;
- в результате промышленной революции и рационализации процесса сама работа в значительной степени потеряла привлекательность, поэтому удовлетворение человек ищет во взаимоотношениях с другими людьми;
- люди более отзывчивы к социальному влиянию группы равных им людей, чем побуждением посредством контроля, исходящего от руководства;
- работник откликается на побуждение руководителя, если руководитель рассматривается работником как средство удовлетворения своих потребностей.

Задача менеджмента на этом этапе состояла в том, чтобы в дополнение к формальным отношениям (приказ-подчинение) между членами групп (коллектива) развивались плодотворные неформальные контакты.

Основные принципы концепции управления человеческими ресурсами



- 1) Люди - решающий фактор эффективности и конкурентоспособности организации, основной источник добавленной стоимости;
- 2) Ориентация на стратегический подход к управлению человеческими ресурсами;
- 3) Признание экономической целесообразности инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;
- 4) Социальное партнерство и демократизация управления;
- 5) Обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- 6) Непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- 7) Профессионализация управления человеческими ресурсами

Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами означает движение:



- от узкой специализации и ограниченной ответственности к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от контроля персонала к созданию возможностей его развития;
- от закрытого к открытому отбору специалистов.

Рассмотрение персонала как человеческих ресурсов означает:



- индивидуальный подход ко всем работникам в пределах общности интересов их и компании;
- осознание проблемы дефицита высококвалифицированных кадров, борьба за их привлечение;
- отказ от представлений о персонале как даровом благе, не требующем затрат со стороны работодателя;
- анализ и регулирование групповых и личностных отношений, кадрового потенциала, управление конфликтами, обеспечение требований психофизиологии, эргономики и проч.



Управление персоналом организации — целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации.

HR- management



- **блок управления персоналом**

- подбор и отбор,
- создание резерва,
- оценка,
- адаптация,
- обучение и развитие и др.

- **блок социального управления**

- условия труда и отдыха,
- формирование здорового морально психологического климата, удовлетворенности организацией и приверженности к ней,
- стимулирование творчества, партнерства

- **блок создания нормативов**

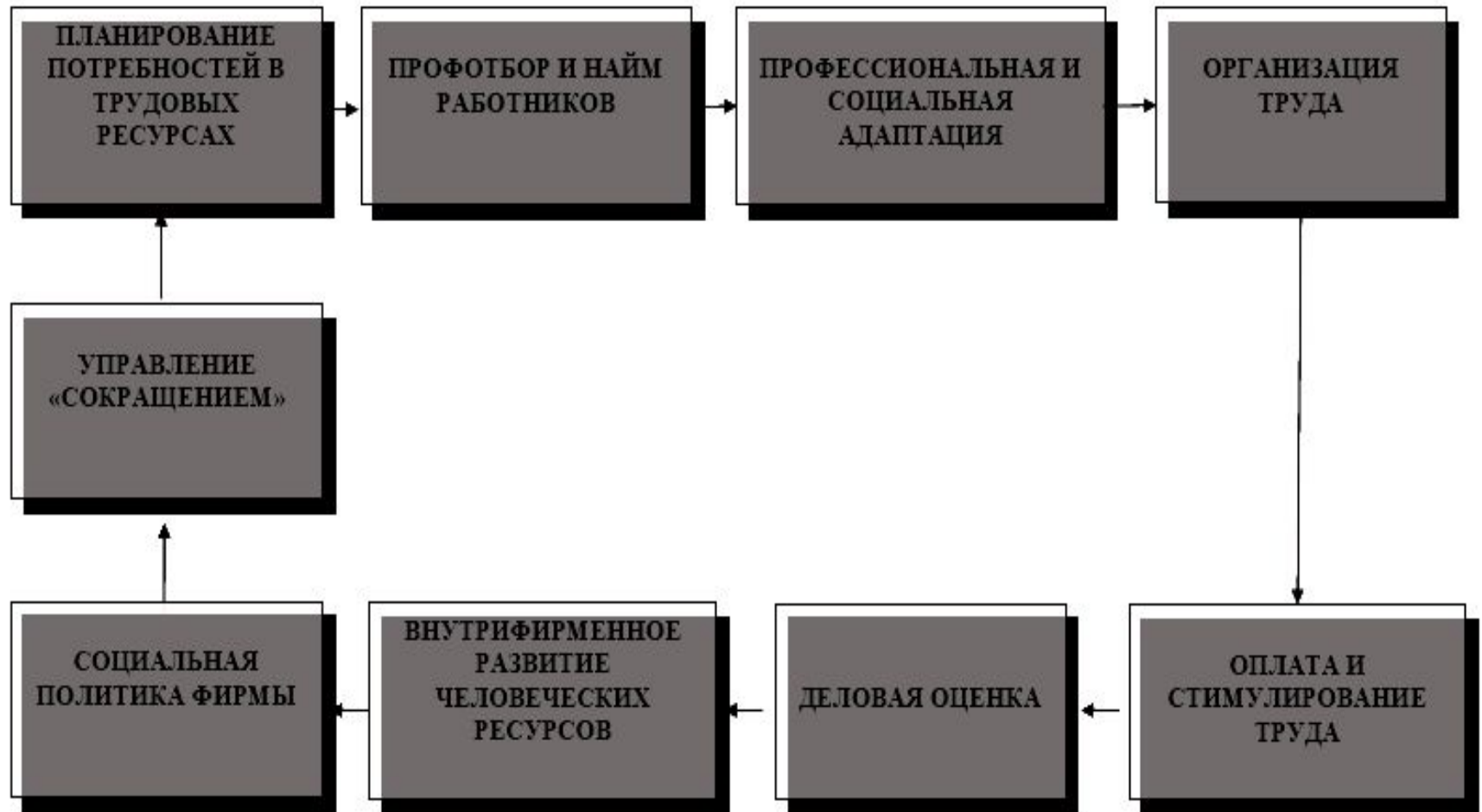
- разработка положений о структурных подразделениях, паспортов рабочих мест, графиков работ, правил внутреннего распорядка, требований к сотрудникам, должностных инструкций и пр.

Функции управления персоналом:



1. планирование персонала;
2. определение способов рекрутирования, привлечения персонала.;
3. подбор, оценка, отбор и принятие на работу сотрудников.;
4. адаптация;
5. обучение и развитие персонала.;
6. планирование карьеры, обеспечение профессионально-должностного роста работника.;
7. мотивация сотрудников;
8. управление расходами на персонал;
9. организация рабочего места;
10. освобождение персонала;
11. кадровое делопроизводство;
12. оценка персонала;
13. контроль за персоналом, обеспечение дисциплины и организационного порядка;
14. правовое регулирование трудовых отношений;
15. создание и поддержание организационной культуры.

Основные направления кадрового менеджмента



Методы управления персоналом



- *административные;*
- *экономические методы;*
- *социально-психологические*





Приглашаются грузчики для
интересной, творческой,
интеллектуальной работы