

Введение в управление персоналом

Лекция 1

Концепции роли человека в организации

1. Использование трудовых ресурсов (labour resources use).
2. Управление персоналом (personnel management).
3. Управление человеческими ресурсами (human resource management).
4. Управление человеком/
гуманистическая концепция (human being management).

Современная структура занятости

Производственная сфера (1 место)



Непроизводственная (3-4 места)



Сравнение старой и современной организации

Признак	Старая организация	Современная организация
Масштабы организации	Отсутствие крупных организаций или их малое количество	Наличие гигантских коммерческих и некоммерческих организаций
Количество руководителей	Небольшое количество руководителей среднего звена	Большое количество любых руководителей
Специализация управленческой деятельности	Управленческая работа не выделялась в отдельную работу	Существуют четкие управленческие группы и должности
Принципы формирования руководства	Занятие руководящих постов по праву рождения и посредством силы	Занятие руководящих постов с компетентностью и с соблюдением закона
Доля специалистов, способных принимать важное решение	Малое количество людей, способных принимать важное решение	Большое количество людей, способных принимать важное решение
Принцип принятия решений	Упор на приказ и интуицию	Упор на коллективную работу и рационализм
Стиль руководства	Приказы	Сотрудничество

Человеческий капитал

Принадлежащие человеку производительные активы (здоровье, способности, умения, навыки), позволяющие ему на протяжении определенного времени создавать доходы и являющиеся результатом инвестиций в них

Теория человеческого капитала базируется на следующих положениях:

- 1) человеческий капитал проявляется при продаже рабочей силы;
- 2) рост человеческого капитала должен способствовать росту производительности труда и производства;
- 3) целесообразное использование человеческого капитала должно вести к росту доходов работников;
- 4) рост доходов стимулирует вложения в свое здоровье и образование.

Инвестиции в ЧК:

- образование,
- накопление профессионального опыта,
- охрана здоровья,
- географическая мобильность,
- поиск информации

Различия между концепциями УП и УЧР

Управление персоналом	Управление человеческими ресурсами
Реактивная, вспомогательная роль	Проактивная, инновационная роль
Акцент на выполнение процедур	Акцент на стратегию
Специальный департамент	Деятельность всего менеджмента
Сосредоточие на потребностях и правах персонала	Сосредоточие на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса
Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать	Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать, а также как издержки, которые необходимо контролировать
Конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджмента	Конфликты регулируются лидерами рабочих групп
Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров	Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства
Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации	Устанавливается конкурентная оплата труда и условия занятости для того, чтобы опережать конкурентов
Вспомогательная функция для других департаментов / подразделений	Вклад в добавочную стоимость бизнеса
Содействие переменам	Стимулирование перемен
Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала	Полная приверженность целям бизнеса
Негибкий подход к развитию персонала	Гибкий подход к развитию персонала

Понятие управления персоналом

- **Управление персоналом (менеджмент персонала)** - система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.
- **Управление персоналом** - специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников – персонал организации.
- **Управление персоналом** - целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку и реализацию концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Цели управления персоналом

- **повышение конкурентоспособности организации в рыночных условиях;**
- **повышение эффективности производства и труда, в частности, достижение максимальной прибыли;**
- **обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.**

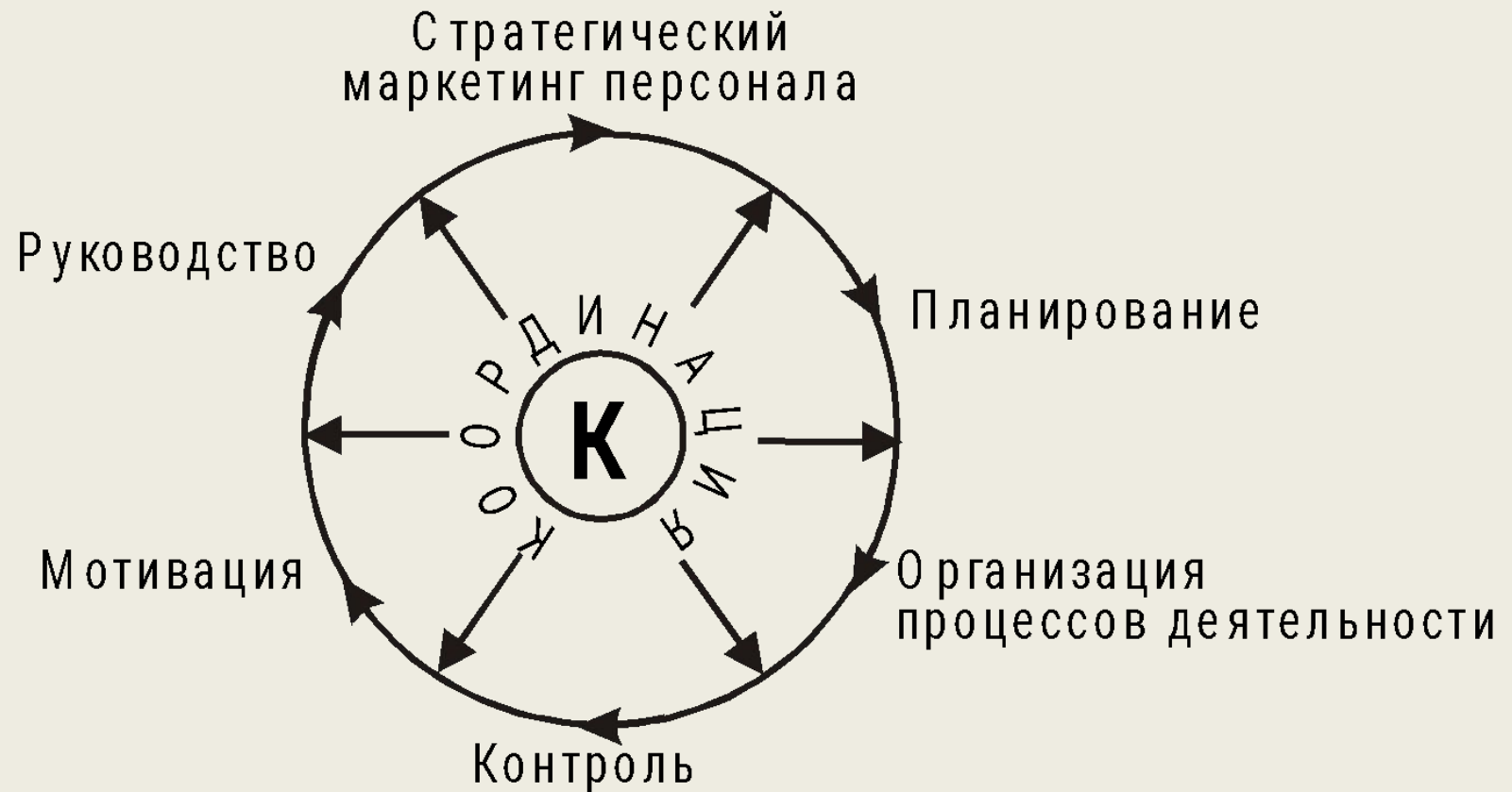
Задачи управления персоналом

- **полное и эффективное использование способностей работников;**
- **создание оптимальных условий для развития и реализации их потенциала в профессиональной деятельности;**
- **обеспечение мотивации трудовой деятельности;**
- **формирование производственного поведения с точки зрения реализации целей организации в целом;**
- **согласование интересов организации и интересов работников**

Принципы управления персоналом

- *принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации в управлении, а также распределения (делегирования) полномочий при принятии управленческих решений;*
- *принцип сочетания единоначалия и коллегиальности в управлении: коллегиальность предполагает выработку коллегиального или коллективного решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также исполнителей конкретных решений;*
- *принцип научной обоснованности управления: все управленческие действия должны осуществляться на базе применения научных методов и подходов;*
- *принцип плановости: установление основных направлений, задач и планов развития организации в перспективе;*
- *принцип сочетания прав, обязанностей и ответственности: каждый в организации наделяется конкретными делами, несет ответственность за выполнение возложенных на него задач;*
- *принцип мотивации: чем тщательнее менеджеры осуществляют систему поощрений и наказаний, тем эффективнее будет программа мотиваций и побуждения людей к деятельности для достижения целей организации ее сотрудников;*
- *принцип демократизации управления: участие в управлении*

Функции управления персоналом

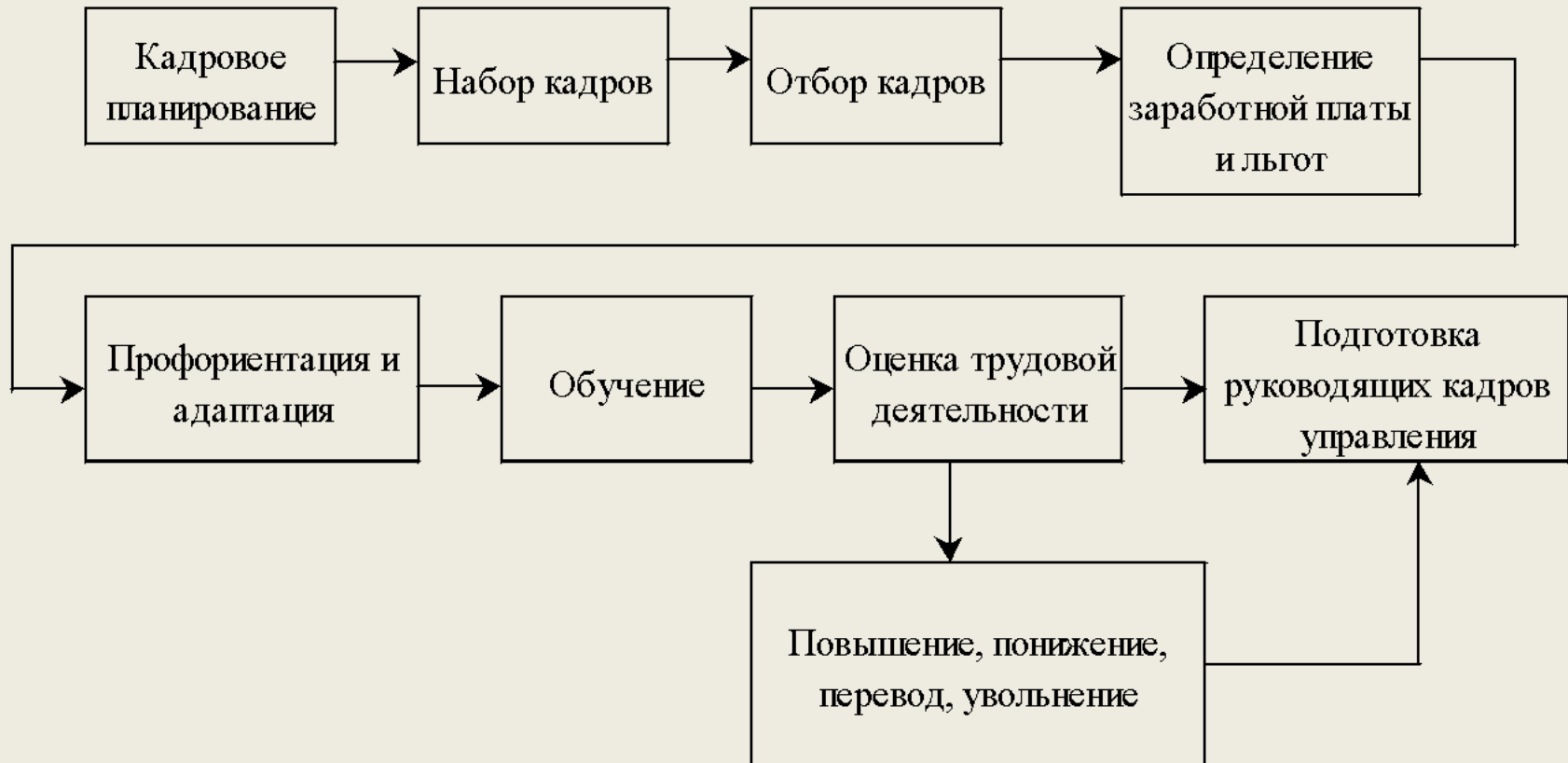


Технология управления персоналом

Совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности.

Технология управления персоналом регламентируется специально разработанными нормативно-методическими документами

Технология управления персоналом



Объект и субъект управления персоналом

Объект УП - работники организации, на которых направлено воздействие функций управления персоналом. Объектами управления персоналом являются все сотрудники организации, включая носителей функций управления персоналом

Субъект УП

- линейные руководители всех уровней, управляющие своими подчиненными (начальники управлений, отделов, служб, мастера, прорабы и т.п.);
- функциональная служба (кадровая служба). Она подчинена высшему линейному руководителю (директору, управляющему) и наряду с осуществлением своих функций проводит методическое руководство деятельностью всех имеющихся линейных руководителей

Методы управления персоналом

Организационные

Административные

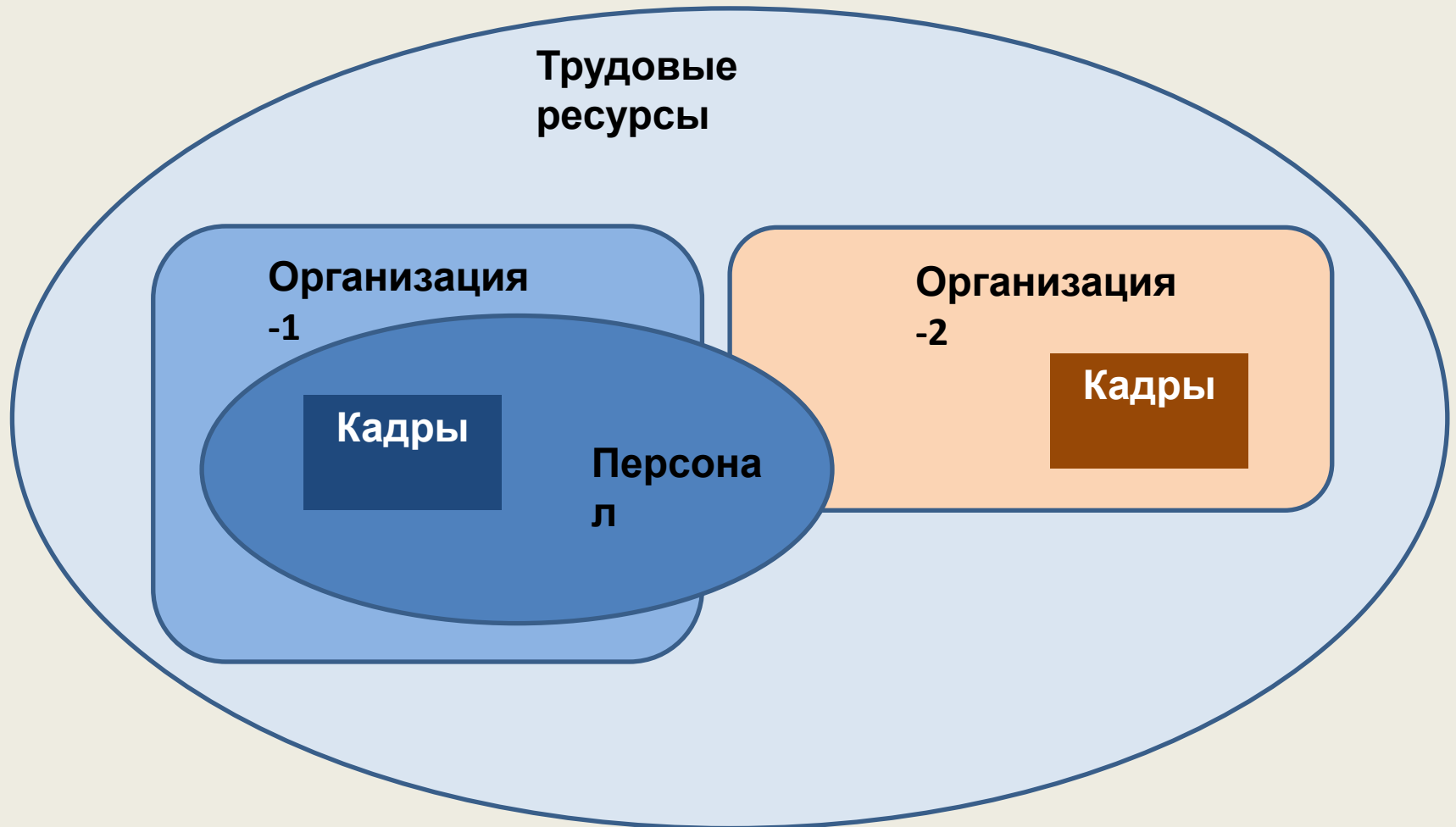
Экономические

Социально-воспитательные

Основные понятия системы УП

- **Трудовые ресурсы** - население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 59 лет, для женщин — от 16 до 54 лет включительно), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике.
- **Рабочая сила** – совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им для производства материальных благ и услуг.
- **Персонал организации** - совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.
- **Кадры** - основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятия, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций.

Соотношение понятий



Модели УП

1. «Спортивная команда» («рынок труда»)
2. «Человеческий капитал» («крепость»)
3. Партнерская (западноевропейская)
4. Российская
5. Академия