

**Лекция.**  
**Введение в дисциплину**  
**«История управления**  
**персоналом»**

**Рассказова Ольга Анатольевна,**  
**к.э.н., доцент ВШУБ ИШМЭиТ**  
**СПбПУ им. Петра Великого**

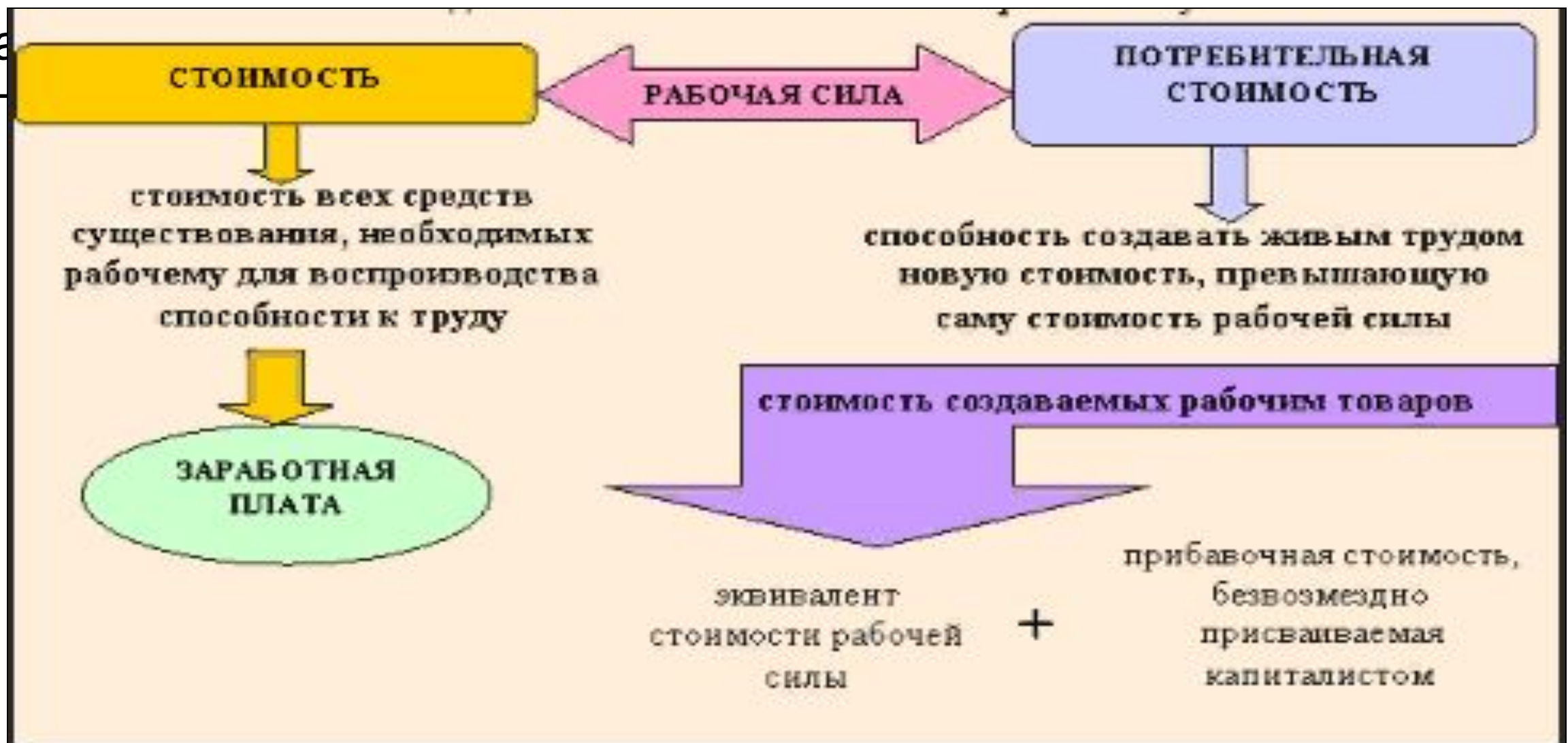
**Труд** – целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом.

## Учение К. Маркса о рабочей силе и заработной плате (конец XIX в.)

**Рабочая сила** — это совокупность физических и умственных способностей человека к осуществлению трудовой деятельности.

❖ Специфическим рыночным **товаром** является не труд, а рабочая сила.

❖ Рабочая сила



В начале XX в. вводится категория - «трудовые ресурсы».

**Трудовые ресурсы** - это трудоспособная 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 **безработные** (хотят работать, ищут ее, но не могут ее найти).
- ✓ В России в группу населения, находящегося **в трудоспособном возрасте** входят:
  - ✓ мужчины 16-59 лет;
  - ✓ женщины 16-54 лет.
- ✓ **В состав** трудовых ресурсов включаются:
  - ✓ трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
  - ✓ работающие подростки (до 16 лет);
  - ✓ население старше рабочего возраста, принимающее участие в общественном производстве (работающие пенсионеры)

## Управление (менеджмент)

- это деятельность по упорядочению всех элементов организации (материальных, финансовых, человеческих, информационных потоков) для достижения целей организации.

## Персонал организации

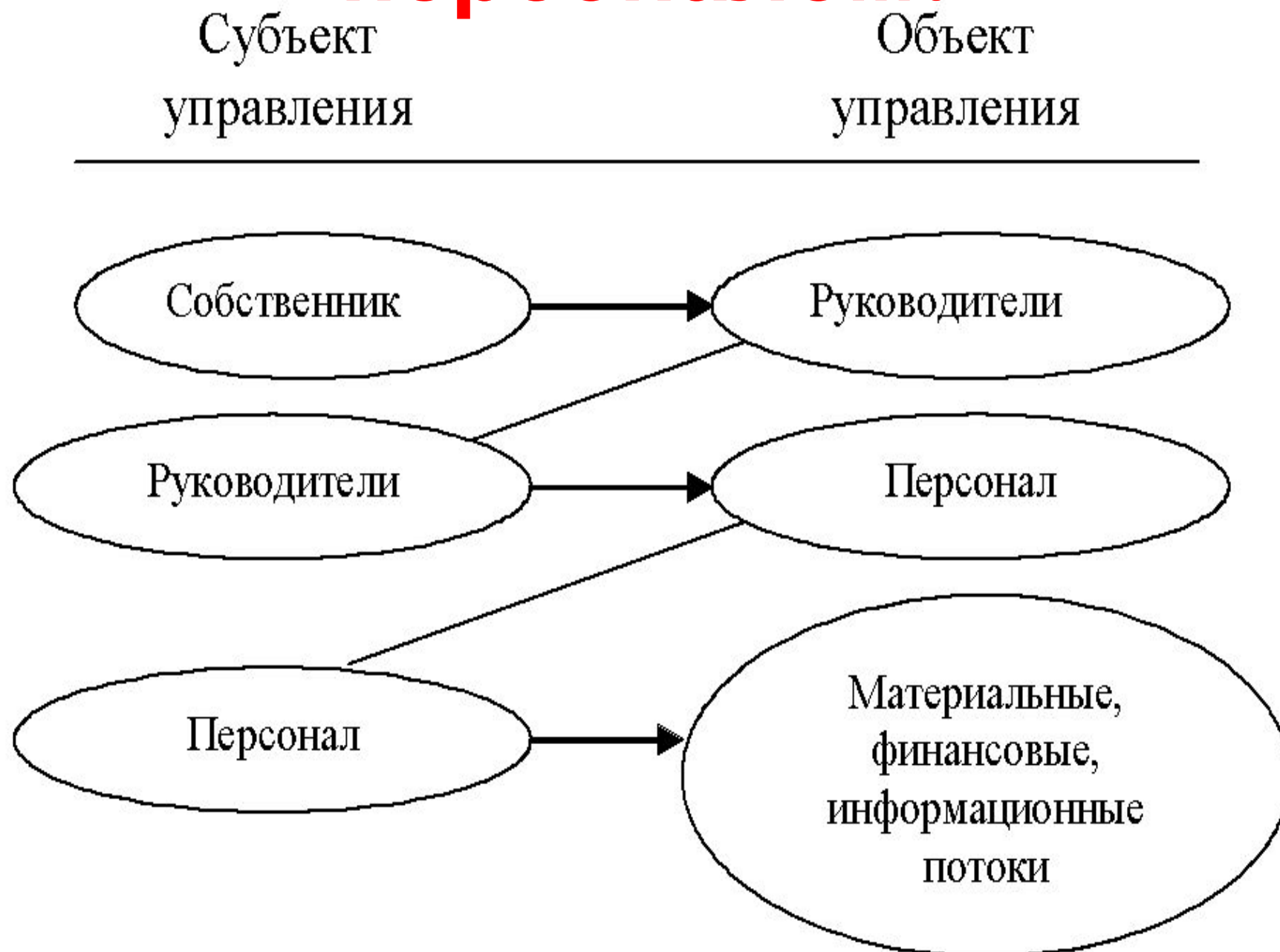
- совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма (и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечить достижение целей организации).

Кадры – постоянный (штатный) состав работников.

*Т.е. к кадрам не относят временных работников, совместителей, внештатных сотрудников, выполняющие работы по договорам подряда и др.*

# Как взаимосвязаны понятия «менеджмент» и управление

## персоналом?



**Управление персоналом** - система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер, направленных на оптимизацию персонала предприятия в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей.



# Классификация (п.1) концепции управления персоналом



# Организация как система

## Экономическая система

*Основные принципы управления:*

- получение выгоды
- рационализация
- оптимизация

## Социальная система

*Основные принципы управления:*

- распределение ролей
- формирование норм поведения
- создание благоприятного климата
- социализация индивида



# Отношение к человеку

## Ресурс

*Основные принципы управления:*

- развитие навыков, умений
- рост ПТ
- оптимизация в соотношении с другими ресурсами

## Личность

*Основные принципы управления:*

- удовлетворение потребностей
- развитие
- самореализация в труде

**Вывод:** В основе всех концепций – лежит взаимоотношение человека и организации в процессе трудовой деятельности.

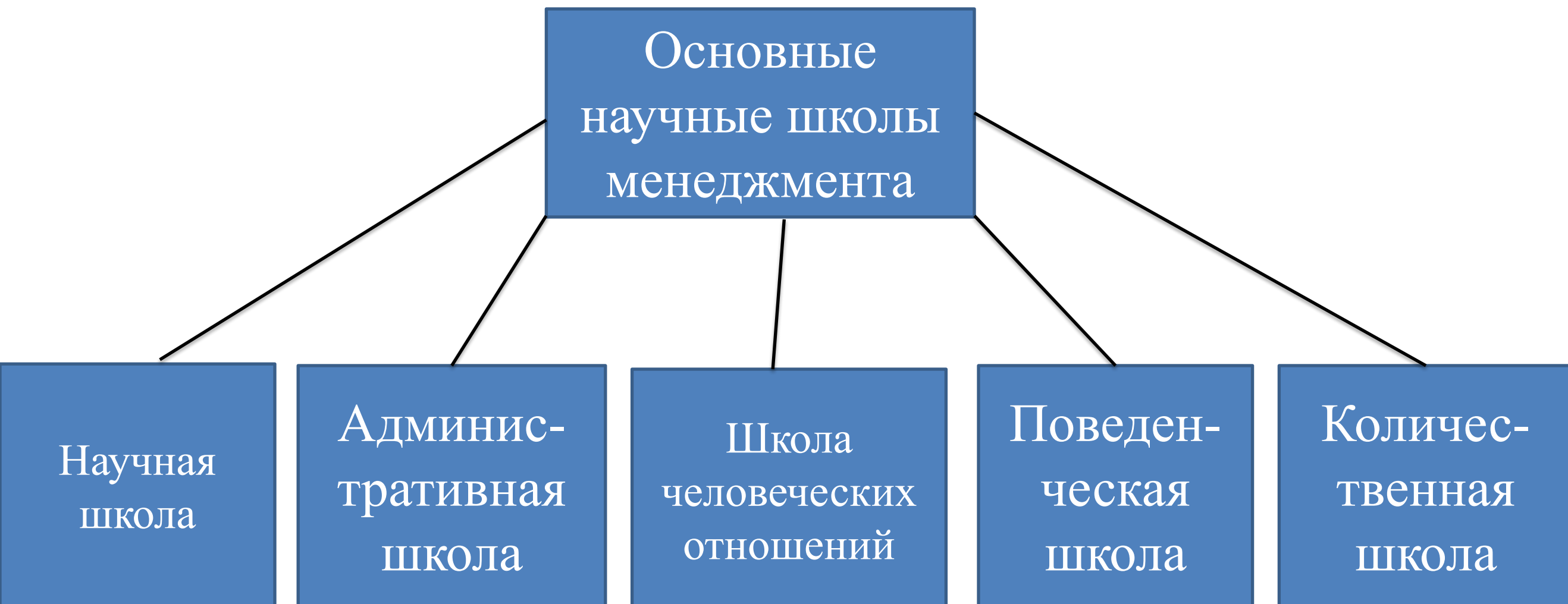
## Основные факторы,

### влияющие на выбор концепции:

1. Экономическое положение организации (размер, сфера бизнеса, экономические и финансовые результаты).
2. Философия организации и управления .
3. Стадия жизненного цикла организации.

## Философия управления персоналом –

- ✓ осмысление *сущности* управления персоналом, его возникновения, *связи с другими науками* и направлениями науки об управлении,
- ✓ осмысление *идей и целей*, лежащих в основе управления персоналом.



# Жизненный цикл организации



# Эволюция подходов к работе с персоналом

Период	Концепция	Подход к работнику
20-50-е гг. XX в.	<b>Управление трудовыми ресурсами</b>	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины», абстрактный работник
50-70-е гг. XX в.	<b>Управление персоналом</b>	Субъект трудовых отношений, личность (персонификация работника)
70-90-е гг. XX в.	<b>Управление человеческими ресурсами</b>	Ключевой стратегический ресурс организации
XXI в.	<b>Социальное управление</b>	Не люди для организации, а организация – для людей

# Школа научного управления (1885-1920 гг.)



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

## Ключевые положения:

1. Научные принципы организации труда;
2. Нормирование труда;
3. Узкая специализация;
4. Сдельная оплата труда;
5. Разделение ответственности между менеджерами и рабочими.

## Методы:

- использование наблюдений, замеров, логики и анализа для повышения эффективности ручного труда (с учётом человеческого фактора).
- использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объемов производства

(вопросы эффективности труда на основе анализа работы ниже управленческого уровня)



**Генри Форд** (1863-1947) - американский промышленник, применял в производстве принципы НОТ.



**Генри Гантт** (1861-1919) ввел систему графиков, позволяющих вести учет использования ресурсов по времени и планировать выполнение работ. Его диаграмма состояла из отрезков (задач) и точек (вех, завершающих задач), являлась инструментом для представления длительности и последовательности задач в проекте.

**Гаррингтон Эмерсон** (1853-1931) – инженер, предприниматель и писатель ввел принципы организации производства («12 принципов производительности», например «работать напряженно - прилагать максимальные усилия; работать производительно - прилагать усилия минимальные»).

# Основные достижения Г. Форда

1. Разработка теории «Фордизма» - *модель массового производства* стандартизированных товаров на сборочных конвейерах с использованием неквалифицированных или полуквалифицированных работников, занятых простыми операциями и объединённых на крупных фабриках. Такое производство обладает «*эффектом масштаба*».

2. В 1913 г. ввел конвейер, который двигался с непрерывно с постоянной скоростью, создавая принудительный ритм труда, тем самым усиливая контроль над трудовым процессом.

**Вывод:** Организационные и технические инновации Ф.Тейлора и Г. Форда сформировали в индустриальную эпоху на крупных промышленных предприятиях «*тейлористко-фордистскую*» систему организации труда.



# ГЛАВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ

- Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения;
- То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они зарабатывают, делая это;
- Мало таких индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или

## Задачи руководителя:

- строгий контроль и наблюдение за подчиненными;
- разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции;
- разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.

## Ожидаемые результаты:

- Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив.

- Если задачи будут в достаточной мере упрощены и если индивиды будут строго контролироваться, то они смогут выполнить фиксированные нормы производства.

## Вклад школы научного управления в развитие управленческой мысли

- ✓ Использование **научного анализа** для лучших способов выполнения задачи.
- ✓ **Отбор работников**, более всего подходящих для выполнения задач, и их **обучение**.
- ✓ **Обеспечение работников ресурсами**, необходимыми для эффективного выполнения задач.
- ✓ Систематическое и правильное (справедливое) использование **материального стимулирования**.
- ✓ **Отделение управленческой работы от исполнительской** (неуправленческой).

**Главная идея Ф.Тейлора** - управление должно стать системой, основанной на определенных **научных принципах**, необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и **труд, его организацию и управление**.

# ЗАДАНИЕ. «5\*4»

1. Перечислите **5 Интернет-ресурсов**, которые используются менеджерами по персоналу. (Приведите их электронный адрес, сделайте их описание, с точки зрения какие возможности они предоставляют, и какую информацию можно на них найти).
2. Перечислите **5 журналов**, по тематике «Управление персоналом». (Приведите их электронный адрес, отметьте имеют они бесплатный доступ или подписка на них платная, в этом случае укажите ее стоимость в месяц/год).
3. Перечислите **5 сайтов для поиска работы**. (Опишите условия размещения вакансий, если бы вы были менеджером по персоналу, и условия размещения вашего резюме, если бы вы были соискателем, например, есть ли у них стандартная форма, что в нее входит).
4. Перечислите **5 автоматизированных программных продуктов**, используемых менеджерами по персоналу. (Опишите, какие функциональные задачи по управлению персоналом

**Спасибо за внимание!**