

# ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

школы научного управления

**Существует четыре основных школы, описывающих, как функционируют организации и люди, работающие в них, и как управлять этими людьми:**

- ▣ классическая школа (Ф.Тейлор),
- ▣ школа человеческих отношений (Э.Мэйо),
- ▣ «системный подход» (Н.Винер)
- ▣ теория случайности (Дж.Вудворд).

# Некоторые ученые называют такие школы, как:

- ▣ школа научного управления,
- ▣ административная школа,
- ▣ школа психологии и человеческих отношений
- ▣ школа науки управления (количественная школа).

# Концепция научного управления. "Экономический человек" (1885-1920 гг.)

Признаки управления персоналом	Типичный стиль	Характер орг. работ	Функции служб управления персоналом
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Отсутствие прав наемных работников.</li><li>▪ Минимизация затрат на рабочую силу.</li><li>▪ Жесткая регламентация работ, нормирование труда.</li><li>▪ Соответствие условий труда и функций психофизиологическим особенностям работника.</li></ul>	Авторитарный, ориентир на цели	Децентрализация управления персоналом.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Наем,</li><li>▪ увольнение,</li><li>▪ учет,</li><li>▪ техника безопасности,</li><li>▪ расчет и выдача заработной платы.</li></ul>

# Концепция «человеческих отношений», «Психологический человек» (1920-1950 гг.)

Признаки управления персоналом	Типичный стиль	Характер орг. работ	Функции служб управления персоналом
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Делай работника довольным и он будет производить.</li><li>▪ Ориентация на малые группы.</li><li>▪ Снятие напряженности.</li><li>▪ Устранение конфликтов.</li><li>▪ Принципы коллективизма и лояльности.</li><li>▪ Основы участия в принятии решений.</li></ul>	<p>Формальное и неформальное лидерство. Ориентация на человека.</p>	<p>Децентрализация</p>	<p>То же +</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ социально-психологическая помощь,</li><li>▪ разрешение конфликтов,</li><li>▪ медицинская помощь,</li><li>▪ повышение квалификации.</li></ul>

# Концепция "оргразвития", "Профессиональный человек". (1950-1970 гг.)

Признаки управления персоналом	Типичный стиль	Характер орг. работ	Функции служб управления персоналом
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Делай знания производительными.</li><li>▪ Вовлеченность работника в дела фирмы.</li><li>▪ Мобилизация всей человеческой энергии.</li><li>▪ Квалификация кадров.</li><li>▪ Признание работника важнейшим капиталом.</li><li>▪ Система социальных гарантий.</li></ul>	Кооперация, гибкая работа в группах, притупление иерархической структуры.	Усиление децентрализации.	То же + <ul style="list-style-type: none"><li>▪ развитие персонала, переподготовка, ротация, обогащение работ.</li><li>▪ Оценка персонала.</li><li>▪ Резерв взаимодействия с профсоюзом.</li></ul>

# Социальный человек. (1970 г. - по наст. время)

## Признаки управления персоналом

- Ключевой ресурс.
- Возрастающее значение знаний.
- Повышение затрат на персонал.
- Конкуренция на рынке труда.
- Расширение прав по участию персонала в принятии решений.
- Партнерство.
- Упор на индивидуальность
- Учеба в течении всей жизни

## Типичный стиль

Кооперация, гибкая работа в группах, притупление иерархической структуры.

## Характер орг. работ

Усиление централизации  
  
Штабные функции

## Функции служб управления персоналом

Взаимодействие охватывает все стадии производства персонала.

# Четыре концепции кадровой функции в организациях

- ▣ использование трудовых ресурсов;
- ▣ управление персоналом;
- ▣ управление человеческими ресурсами;
- ▣ управление человеком.