

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

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

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

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.