СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 1

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- Человеческие ресурсы
- Трудовые ресурсы
- Персонал
- Коллектив
- Кадры

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

- представляют собой всеобщую собирательную характеристику человеческого потенциала общества, определенного региона или государства

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

- население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам

ПЕРСОНАЛ

- Личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или иным признакам

КОЛЛЕКТИВ

- группа лиц, объединённых общей работой, общими интересами

КАДРЫ

- состав работников той или иной отрасли деятельности, производства

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОСНОВАНА НА 4 ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЯХ:

– Концепция использования трудового ресурса (**экономическая**).
– Концепция управления персоналом (**организационно-административная**).
– Концепция управления человеческими ресурсами (**организационно-социальная**).
– Концепция управления человеком (**гуманистическая**).

1. КОНЦЕПЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО РЕСУРСА

- Цель – максимальное использование трудового потенциала работников
- Теоретическая основа – теория научного управления Ф. Тейлора
- Парадигма управления – экономическая ("человек – строка в ведомости на получение зарплаты")

1.

- Роль человека – фактор производства
- Место человека – элемент процесса труда
- Требования к "качеству" сотрудника – техническая подготовленность, исполнительность, дисциплинированность, подчинение личных интересов общему делу
- Типичный стиль управления – авторитарный

1.

- Основная задача управления: Отбор способных работников, стимулирование, нормирование
- Условия эффективности: Четкие задачи для использования. Внутрипроизводственные факторы для успеха предприятия важнее, чем факторы внешней среды
- Особые затруднения: Сложность адаптации к меняющимся условиям, использование ограниченных возможностей персонала

1.

- Сфера применения: Предприятия с серийным массовым производством при низкоквалифицированном труде.

  Таким образом, основным содержанием управления персоналом является организация труда и заработной платы, стимулирование эффективной работы осуществляется методом оплаты рабочего времени

2. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Цель – использование трудового и личностного потенциала человека
- Теоретическая основа – теория бюрократической организации А. Файоля
- Парадигма управления – организационно-административная "человек – позиция в штатном расписании"

2.

- Роль человека в системе управления – ресурс организации
- Место человека в системе управления – элемент формальной организационной структуры
- Требования к "качеству" сотрудника – профессионально-квалификационные и личностные качества, соответствующие должности

2.

- Основная задача управления: Отбор работников с профессиональными и личностными качествами, соответствующими должности. Изучение специфики потребностей и разработка программ их удовлетворения
- Условия эффективности: Выделение различных подсистем управления персоналом
- Особые затруднения: Превращение людей в ресурс, который нужно развивать в ущерб праву личности на выбор

2.

- Сфера применения: Предприятия с четкой организационной структурой обычных отраслей

- *Таким образом, основным содержанием управления персоналом является управление системой полномочий и ответственности на всех фазах и стадиях "жизненного цикла" человека в его трудовой деятельности в организации*

3. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

- Цель – максимальное использование потенциала человека путем создания оптимальной окружающей среды
- Теоретическая основа – теория "человеческих отношений" Элтона Мэйо и постбюрократическая теория организации
- Парадигма управления – организационно-социальная "человек – невозобновляемый организационный ресурс, элемент социальной организации"

3.

- Роль человека в системе управления – ресурс организации. Место человека в системе управления – элемент социальной организации

- Требования к "качеству сотрудника" – профессионально-квалификационные и личностные качества, соответствующие должности, и соответствие психологическому климату, корпоративной культуре организации

3.

- Основная задача управления: Отбор работников с профессиональными и личностными качествами, соответствующими должности и корпоративной культуре организации. Обучение персонала, углубление как специализации, так и универсализации

- Условия эффективности: Повышение внимания к "экологии" внутри и межорганизационных взаимодействий

3.

- Особые затруднения: Ответственность может перекладываться на внешние причины вместо изменения курса.

- Сфера применения: Средние и крупные предприятия высоко-технологических отраслей в условиях конкуренции.

  Таким образом, управление распространяется как на формальную (выполнение должностных обязанностей), так и неформальную (социальные отношения внутри организации, физическое и психологическое состояние работников и т.д.) организацию

4. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕКОМ

- Цель – создание условий для самореализации человека
- Теоретическая основа – философия японского менеджмента
- Парадигма управления – гуманистическая "не человек для организации, а организация для человека"

4.

- Роль человека в системе управления – главный субъект организации.
- Место человека в системе управления – член организационной системы.
- Требования к "качеству" сотрудника не предъявляются, внутриорганизационные отношения зависят от желаний и способностей сотрудников.

4.

- Основная задача управления: Адаптация развития культуры организации.
- Условия эффективности: Понимание того, что эффективное организационное развитие – это не только изменение структур, технологий, навыков, но и изменение ценностей.
- Особых затруднений нет.

4.

- Сфера применения: Малое предпринимательство, сфера искусства.

  Таким образом, основным содержанием управления является самоуправление, стимулирование эффективной работы осуществляется повышением качества трудовой жизни.