



Омский государственный технический университет

Кафедра «Организация и управление наукоёмкими производствами»

Савченко Е.В.

Маркетинг персонала

Эволюция концепций маркетинга и управления персоналом

Вопросы:

1. Развитие концепции маркетинга
2. Эволюция управления персоналом

Мультимедийная слайд-лекция

©ОмГТУ, 2018

Развитие концепции маркетинга

Термин «маркетинг» происходит от английского слова «market» (рынок) и означает деятельность в сфере рынка сбыта. Исторически развиваясь, маркетинг перерос функцию управления сбытом. На определенном этапе предприниматели стали отказываться от сбытового маркетинга, осознавая, что невозможно эффективно управлять сбытом без внесения своевременных изменений в производство.

Всего выделяют шесть этапов развития маркетинга:

01

ПЕРВЫЙ ЭТАП (1920-Е ГОДЫ)

03

ТРЕТИЙ ЭТАП (1950-Е ТРАКТОВКА МАРКЕТИНГА КАК РЫНОЧНОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ)

05

ПЯТЫЙ ЭТАП (КОНЕЦ 1960-Х ГОДОВ ДО НАСТОЯЩЕГО ВРЕМЕНИ)

02

ВТОРОЙ ЭТАП (1930-1940-Е ГОДЫ)

04

ЧЕТВЁРТЫЙ ЭТАП (1950-1960 ГОДЫ)

06

ШЕСТОЙ ЭТАП (НА РУБЕЖЕ 1980-Х ГОДОВ)

Маркетинг - сложная социально-экономическая категория, которая имеет много аспектов:

01

Организационно-технический

02

Управленческий

03

Экономический

04

Социальный

05

Идеологический

06

Политический

Для менеджмента в рыночной экономике жизненно важны методы и приемы узнавания и удовлетворения интересов, нужд и запросов того, кто покупает (рис.1) - и в этом истоки маркетинга.



Рис. 1. Цель менеджмента в зависимости от хозяйственной системы

В процессе развития товарного маркетинга менялись и концепции управления маркетингом. Существует пять основных концепций:

01

Концепция
совершенствования
производства

02

Концепция
совершенствования
товара

03

Концепция
интенсификации
коммерческих усилий

04

Концепция
маркетинга

05

Концепция
социально-этичного
маркетинга

Опираясь на вышесказанное кратко содержание концепций маркетинга можно отразить в таблице:

Современные концепции маркетинга

| Название концепции | Время действия | Сущность концепции |
|--------------------|--------------------------------------|--|
| Производственная | начало XX в. | Отлаживание производства для увеличения объема за счет повышения производительности и эффективности использования ресурсов |
| Товарная | 20-30-е годы XX в | Постоянное совершенствование товара |
| Сбытовая | 30-50-е годы XX в | Значительные усилия фирмы в организации эффективной службы сбыта для увеличения объема продаж; акцент на нужды продавца |
| Рыночная | 50-60-е годы XX в | Удовлетворение потребностей рынка; акцент на нужды покупателя |
| Глобальная | с 60-х годов XX в по настоящее время | Сбалансирование трех факторов: 1.прибылей предприятия; 2.потребностей покупателей; 3.интересов общества. |

Эволюция Управления Персоналом

ИСТОКИ СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Истоки управления персоналом неразрывно связаны с развитием экономики и уходят в глубину веков. История подтверждает, что проблема управления людьми возникла практически в одно время с организацией как социальным феноменом. В древнейших обществах – Шумере, Египте, Вавилоне, Древней Греции и Древнем Риме принципы управления передавались в царских династиях от поколения к поколению как ценнейшее тайное знание. При этом управлению придавался особый оттенок магического, священного действия и искусства.

КОНЦЕПЦИЯ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процесс концентрации производства вызвал появление крупных предприятий, на которых работали малоквалифицированные наемные работники, занятые тяжелым монотонным физическим трудом. В этих условиях главными задачами повышения эффективности производства была максимальная рационализация технологических операций и побуждение рабочих трудиться более интенсивно.





КОНЦЕПЦИЯ ТЕЙЛОРА

Сам Тейлор писал о сути новой системы: «Наука вместо традиционных навыков; гармония вместо противоречий; сотрудничество вместо индивидуальной работы; максимальная производительность вместо ограничения производительности; доведение каждого отдельного рабочего до максимально доступной ему производительности и максимального благосостояния».

КОНЦЕПЦИЯ ГАНТА

Генри Гантт (1861–1919), как и Тейлор, рассматривал проблемы согласования интересов работников и менеджмента, научного отбора, материального поощрения как средства повышения производительности труда, детальных рабочих инструкций.



Фрэнк Гилбрет и Лилиан Гилбрет

Фрэнк Гилбрет (1868–1924) и Лилиан Гилбрет (1878–1958), занимавшиеся рационализацией труда рабочих, изучением физических движений в трудовом процессе и исследованием возможностей повышения производительности труда.



Фрэнк Гилбрет

изобрел микрохронометр (часы, записывающие интервалы продолжительностью до $1/2000$ с), который в сочетании с кинокамерой позволял точно описать количество и состав движений при выполнении заданной операции.



Лилиан Гилбрет

развивала психологический подход к управлению. Она считала, что успешное управление базируется на человеке, а не на работе, и научный менеджмент позволяет максимально использовать возможности и усилия человека.



КОНЦЕПЦИЯ ЭМЕРСОНА

Эмерсон исследовал принципы организации труда применительно к любому производству. Двенадцать принципов повышения производительности Эмерсона таковы:

01

Точно поставленные идеалы или цели

02

Здравый смысл

03

Компетентная консультация

04

Дисциплина

05

Справедливое отношение к персоналу

06

Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет

07

Диспетчирование

08

Нормы и расписания

05

Нормализация условий работы

06

Нормирование операций

07

Письменные стандартные инструкции

08

Вознаграждение за производительность

АДМИНИСТРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Возникновение административной школы в управлении связано с работами французского горного инженера, выдающегося менеджера-практика Анри Файоля (1841–1925). В отличие от школы научного управления, исследовавшей в основном вопросы рациональной организации труда отдельного рабочего, представители этого направления занимались разработкой подходов к совершенствованию управления организацией в целом, исходя из того, что организацией необходимо управлять систематизировано для более эффективного достижения ее целей.

Теория администрирования Файоля состоит из двух частей:

- 01 Касается функций управления, т. е. того, что делает руководитель
- 02 Касается принципов, т. е. как руководитель делает это

Самостоятельное изучение

1. Управление персоналом в компании Генри Форда реализации идей классического менеджмента
2. Управление персоналом в контексте бюрократического управления Макса Вебера классических основ управления кадрами государственных служащих

Управление персоналом в компании Генри Форда

Возможности реализации идей классического менеджмента были наглядно продемонстрированы в условиях крупного машинного производства, ориентированного на массовый выпуск продукции. Пример этому – успех автомобильной компании Генри Форда (1863–1947).

Его подход, основанный на максимальном разделении труда, применении высокопроизводительного оборудования и инструментов, размещении оборудования по ходу технологического процесса, регламентированном ритме производства, механизации транспортных операций, нашел отражение в использовании преимуществ поточного производства.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТЕ БЮРОКРАТИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ МАКСА ВЕБЕРА

Создание классических основ управления кадрами государственных служащих связано с именем немецкого социолога Макса Вебера (1884–1920), сформулировавшего теорию бюрократии.

Согласно Веберу основу социального порядка в обществе составляют только социально ориентированные и рациональные действия, а задачей членов организации следует считать понимание ими собственных целей и последующую оптимизацию собственной деятельности. Каждое действие работника в организации должно быть рационально с точки зрения как выполнения им собственной роли, так и достижения общей цели организации. Все нерациональные действия категорически не допускаются.

«ХОЗЯЙСТВО И ОБЩЕСТВО»

В своей последней крупной работе «Хозяйство и общество» Вебер выделил универсальные принципы формирования системы «идеальной бюрократии», составляющие в совокупности действенный подход к управлению кадрами государственных организаций, основанный на следующих принципах:

01 Существование определенных служб

02 Защита служащих в выполнении их функций

03 Иерархия в выполнении функций

04 Подбор кадров на конкурсной основе по прохождении экзаменов или по предпочтению дипломов