

Управление персоналом и организационное поведение

1. Введение в курс
2. Этические принципы взаимодействия людей в человеческом обществе

Проф. Дульзон А.А.

2010

Содержание курса

1. Введение
2. Этические принципы взаимодействия людей в человеческом обществе
3. Поведение индивидумов, групп и организаций
4. Мотивация персонала
5. Взаимодействие работников организации
6. Обеспечение организации трудовыми ресурсами
7. Управление показателями труда и вознаграждением

1. Введение

- 1.1. Цели и функции УЧР
- 1.2. Теоретические основы УЧР
- 1.3. Общие вопросы управления персоналом
- 1.4. Система управления персоналом
- 1.5. Процесс управления человеческими ресурсами
- 1.6. Стратегическое УЧР
- 1.7. Интеллектуальный капитал
- 1.8. История развития подходов к управлению персоналом

1.1. Цели и функции УЧР

- Основная цель УЧР – обеспечить достижение успеха данной организации с помощью людей.
- Основные функции УЧР:
 - Осуществление *анализа работы* (определение природы должности каждого работника)
 - *Планирование в сфере трудовых нужд и найма* кандидата на работу
 - *Отбор* кандидатов на работу
 - *Ориентирование и обучение* новых работников
 - *Управление* вознаграждением работников
 - *Оценка производительности*
 - *Общение* (собеседование, рекомендации, обучение)
 - *Обучение и совершенствование* (организации в целом и индивидуальное)

1.2. Теоретические основы УЧР

- Организационное поведение
 - Поведение организаций и поведение людей в организациях
 - Поведение индивидуумов, групп и организаций
 - Мотивация персонала
- Теория интеллектуального капитала
- Корпоративная культура

1.3. Общие вопросы управления персоналом

- **Взаимодействие работников организации**
 - Основополагающие документы
 - Должностные преступления, подлежащие мерам уголовной ответственности
 - Локальные нормативные акты
 - Производственная дисциплина
 - Делегирование, ответственность и полномочия
 - Норма управляемости
 - Полномочия и обязанности
 - Полномочия и власть
 - Контроль и контроллинг

1.4. Система управления персоналом

- Планирование человеческих ресурсов
 - Текущая оценка состояния человеческих ресурсов
 - Текучесть кадров
 - Методы прогнозирования кадровых нужд в организации
 - Анализ и описание работ и ролей
- Идентификация и отбор компетентных работников
 - Методы отбора кандидатов
- Введение в организацию и ориентирование
- Профессиональное обучение

1.4. Система управления персоналом

- Охрана труда персонала
- Оценка результатов труда и поведения работников
 - Оценка видов работы
 - Управление показателями труда
 - Система сбалансированных показателей (Balanced Scorecard)
- Системы управления вознаграждением
- Развитие карьеры (включая планирование преемственности)
- Высвобождение персонала

1.5. Процесс Управления Человеческими Ресурсами

- **Этап 1.** Планирование человеческих ресурсов
- **Этап 2.** Найм/увольнение
- **Этап 3.** Отбор (идентификация и отбор компетентных работников)
- **Этап 4.** Ориентирование
- **Этап 5.** Обучение (адаптированные и компетентные работники с современными навыками и знаниями)
- **Этап 6.** Оценка производительности (включая собеседования при увольнении)
- **Этап 7.** Развитие карьеры (включая планирование преемственности)
- **Этап 8.** Удовлетворительные административно-трудовые отношения (компетентные работники с высокой производительностью, которые способны поддерживать эту высокую производительность в течение долгого времени)

1.6. Стратегическое управление человеческими ресурсами

- Стратегическое УЧР – это подход к принятию решений по поводу намерений и планов организации, касающихся стратегии, политики и практики отношений трудового найма, поиска и отбора сотрудников, обучения, развития, управления показателями работы, вознаграждения и трудовых отношений.
- Определяющая характеристика стратегического УЧР – его комплексность; стратегии УЧР интегрированы в целом в стратегии бизнеса.
- Интеллектуальный капитал является основным источником конкурентного преимущества.
- Стратегическое УЧР связано с изменениями в структуре и культуре, эффективностью работы организации и ее показателями, соответствии ресурсов будущим потребностям, развитием отличительных способностей, управлением знаниями и управлением переменами.
- Основой для выработки стратегии являются SWOT-анализ и PESTLE-анализ (PESTLE – Political, Economic, Social, Technological, Legal and Environmental).

1.7. Интеллектуальный капитал

- Интеллектуальный капитал состоит из запаса и движения полезных для организации знаний, которые можно рассматривать как нематериальные ресурсы.
- Интеллектуальный капитал вместе с материальными ресурсами (деньгами и имуществом) составляют рыночную стоимость предприятия.
- Составляющие интеллектуального капитала:
 - Человеческий капитал
 - Социальный капитал
 - Организационный капитал

1.7. Интеллектуальный капитал

- Человеческий капитал – знания, умения и способности работников организации.
- Социальный капитал – запасы и перемещения знаний, возникающие благодаря сети взаимоотношений внутри организации. Социальный капитал можно представить как совокупность горизонтальных связей между людьми. Они включают в себя социальные контакты и связанные с ними нормы, которые влияют на общество, производительность и благосостояние.
- Организационный капитал – институализированное знание, которым **владеет** организация и которое хранится в базах данных, инструкциях и т.д. «Организационный капитал (знания) остается, когда работник увольняется; а человеческий капитал – это тот интеллектуальный запас, который каждый вечер уходит домой вместе с работником» (Fitz-eng, J. - Фитц-энж).

Прямое применение моделей, выработанных в странах с развитым рынком, в условиях России невозможно.

Даже при наличии одинаковых проблем следует учитывать, что они возникли в совершенно разных условиях, в уникальных системах, находящихся на разных этапах развития.

В то же время поворот к цивилизованному отношению к человеку труда необходим для будущего России.

Поэтому опыт этих стран необходимо изучать, учитывать, но применять его можно только с учетом российской истории и российского менталитета с большой осторожностью после тщательной проверки в малых масштабах.

2. Этические принципы взаимодействия людей в человеческом обществе

- «Золотое правило» нравственности
- Христианские заповеди
- Декалог Гердта
- Категорический императив И. Канта
- Высшие моральные ценности
- Моральные нормы
- Кодексы этики и их роль
- Российские особенности

- «**Этика** (греч. ἠθικα , от ἠθικός –относящийся к нраву, характеру; лат. ethica) – **практическая философия, наука о морали** (нравственности)» (Новая философская энциклопедия. Т.4. М., 2001)
- *мораль – это совокупность исторически определенных норм, представлений, правил поведения людей, реализующихся в их нравственных действиях и поступках*

«Золотое правило» нравственности

- «Не делай другим того, чего не желаешь себе».

Кун Фу-цзы

Конфуций (551 – 479 г. до н.э).

- Я — Господь, Бог твой, который вывел тебя из земли Египетской, из дома рабства. Да не будет у тебя других богов пред лицом моим.
- Не делай себе кумира и никакого изображения того, что на небе вверху, что на земле внизу, и что в воде ниже земли, - не поклоняйся им и не служи им...
- Не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно; ибо Господь не оставит без наказания того, кто произносит имя Его напрасно.
- Помни день субботний, чтобы святить его. Шесть дней работай и делай всякие дела твои, а день седьмой — суббота - Господу Богу твоему...
- Почитай отца твоего и мать твою, чтобы продлились дни твои на земле, которую Господь, Бог твой, дает тебе.
- Не убивай.
- Не прелюбодействуй.
- Не кради.
- Не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего.
- Не желай дома ближнего твоего; не желай жены ближнего твоего, ни рабыни его, ни вола его, ни осла его – ничего, что у ближнего твоего.

Исх. 20:1 - 17

- Ты не должен убивать.
- Ты не должен причинять страданий.
- Ты не должен никого делать неспособным.
- Ты не должен никого лишать свободы или шансов.
- Ты не должен никого урезать в правах.
- Ты не должен красть.
- Ты должен держать свои обещания.
- Ты не должен вводить в заблуждение или обманывать.
- Ты должен быть законопослушным.
- Ты должен выполнять свои обязанности.

«Современный Декалог» Герта

Категорический императив Канта

И. Кант (1724-1804)

- Сущность морали по Канту сводится к вечному и неизменному категорическому императиву, требующему безусловного выполнения.
- Наибольшей известностью пользуются две формулировки категорического императива:
 - «Поступай только согласно такой максиме (правилу), руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом».
 - «Поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого, как к цели, и никогда не относился бы к нему только как к средству».

Высшие моральные ценности

- **Свобода, необходимость и моральная ответственность**
- **Добро и зло**
- **Страдание и сострадание**
- **Долг, совесть и стыд**
- **Честь и достоинство**
- **Справедливость и несправедливость**
- **Смысл жизни и счастье**
- **Любовь и дружба**

Моральные нормы

- Моральные нормы представляют собой один из видов социальных норм, которые являются формализованными правилами поведения. В них наиболее четко и с наибольшей возможной степенью обязательности исполнения выражаются способы взаимодействия людей, которые отвечают условиям организации общественной жизни.

Моральные нормы

- Если норма не имеет четкой формулировки, человек ориентируется, с одной стороны, на основе известных ему образов художественной литературы, устного народного творчества, а также прямых указаний, исходящих от государства, церкви, общественных организаций.
- С другой стороны, человек наблюдает реальное поведение людей и реакцию общества на отклоняющиеся от нормы поступки в сходных условиях.
- Сравнение дает человеку представление о степени обязательности соответствующей нормы и позволяет ему оценить возможные последствия своих предполагаемых действий.
- Предписания морали реализуются обычно на базе отрицательных эмоций, которые личность стремится избежать, предвосхищая возможные последствия нравственно неодобряемого поступка

Моральные нормы

- Хотя человек имеет свободу морального выбора и жесткие санкции за нарушение моральных норм отсутствуют, тем не менее в обществе существуют организации, которые трактуют моральные понятия и формулируют обобщенные реакции общественного мнения.
- Церковь, общественные и профессиональные организации разрабатывают и пропагандируют свои нравственные кодексы и производят в соответствии с ними оценку поступков.

Кодексы этики и их роль

- С целью расширения и поддержки этичного поведения специалистов многие профессиональные объединения уже давно выработали и издали кодексы этики.
- Американское общество инженеров-строителей пыталось еще в 1893 году создать кодекс этики. После длительных обсуждений и корректировок он был принят в 1914 году.
- в 1910 году, был принят кодекс Союза британских инженеров-строителей.
- К одному из наиболее ранних кодексов этики (1912 г.) относится также приведенный в приложении кодекс этики Международного союза инженеров электротехников и электроников IEEE (Institute of Electrical and Electronic Engineers).

Кодексы этики и их роль

- Эффективность кодексов, естественно, решающим образом зависит от того, признают ли эти обязательства обе стороны – работник и работодатель.
- Эти обязательства могут быть, конечно, зафиксированы в трудовых договорах. Однако это еще не обеспечивает их действенности, если не подкрепляется организационными мерами, например наличием уполномоченных по этике, этическими телефонами доверия и т.п.
- Во всех случаях конфликтующие стороны должны пытаться разрешить конфликт в пределах своей организации и только при неуспехе выносить его в свои профессиональные сообщества.

- «Кадры решают все!»
И.В.Сталин
- «Нет человека – нет проблем!»
И.В.Сталин
- ГУЛАГ
- Трудармия
- Стройбат
- Стахановское движение
- Бригады коммунистического труда

■ **«Результатом длительного господства тирании является развращенное общество. Это общество людей с истерзанными душами, откуда капля за каплей выдавливались понятия чести и достоинства, справедливости и добра. Именно в этом состоит наиболее трудная проблема смутного времени, наступающего после смерти тирана. Такое общество нелегко направить к демократии, поскольку нравы в нем предельно испорчены предшествующими годами рабской покорности, угодливости, взаимными доносами, примирением с несправедливостью и нескончаемым произволом».**

Никколо Макиавели

Социальная ответственность государства и организаций в СССР

- Гарантия занятости
- Гарантия пенсионного обеспечения и бесплатного медицинского обслуживания
- **Обеспечение жильем.** Партийное руководство последовательно и настойчиво занималось расселением бараков и ветхого жилья.
- **Путевки в санаторий и места для детей в детском саду.** То и другое практически с символической оплатой.
- **Профилактории, спортивные и художественные секции, дома культуры.** Все это было доступно каждому добросовестно работавшему человеку.

Аргументы в пользу социальной ответственности:

- **Благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы.** в обществе и организации более благополучном с социальной точки зрения благоприятнее условия и для деятельности бизнеса.
- **Изменение потребностей и ожиданий широкой публики.** С 60-х годов в мире проявился активный интерес к таким вопросам, как загрязнение среды, гражданские права, разоружение, атомная энергетика, избавление от голода стран третьего мира. Организации вынуждены с этими настроениями считаться.
- **Наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем.**
- **Моральное обязательство вести себя социально ответственно.** Предприятие является членом общества, поэтому нормы морали должны управлять также и его поведением.
- **Дополнительно для России: низкий уровень оплаты труда и слабая социальная поддержка государства.** В развитых странах работающий человек в состоянии решить свои проблемы за счет зарплаты, а те кто нуждается в помощи получает ее от государства.

Аргументы против социальной ответственности:

- **Нарушение принципа максимизации прибыли.** Предприятие ведет себя в наибольшей мере социально ответственно, сосредотачиваясь только на экономических интересах и оставляя социальные проблемы государственным учреждениям и службам, благотворительным институтам и просветительским организациям.
- **Расходы на социальные нужды.** В конечном счете, средства, направляемые на социальные нужды, переносятся на потребителей в виде повышения цен.
- **Недостаточный уровень отчетности широкой публике.** Рыночная система хорошо контролирует экономические показатели предприятий и плохо - их социальную вовлеченность.
- **Недостаток умения разрешать социальные проблемы.** Совершенствованию общества должны способствовать специалисты, работающие в соответствующих государственных учреждениях и благотворительных организациях.