

Лекция

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Вопросы:

1. Понятие управления персоналом
2. Управление персоналом как социальное явление и наука
3. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности

Введение к курсу «Управление персоналом»

Управление любой организацией предполагает, прежде всего, воздействие на людей. Характер и содержание этого воздействия зависит от тех целей, которые ставит субъект управления. В управлении персоналом они ориентированы на востребование способностей человека в интересах организации. В XX веке эта практика стала профессиональной по своему характеру.

Понятие управления персоналом (УП)

УП – часть управленческой деятельности субъекта управления, направленная на воспроизводство и востребование способностей персонала.

Управление персоналом – относительно молодой вид управленческой деятельности.

Профессиональный характер этот вид деятельности приобрел в середине XX столетия.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УП

Управление персоналом (УП) = Human Resource Management (HR)

УП – это система организационных, социально-экономических, психологических нравственных и правовых отношений и действий, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого человека, так и организации.

УП – механизм реализации кадровой политики (кадровой стратегии) организации

- **Объект УП - человек**
- **Предмет УП – способности, возможности, профессиональный опыт, необходимые для достижения целей организации и выступающие сложнейшим объектом и предметом управления.**

персонал как объект управления

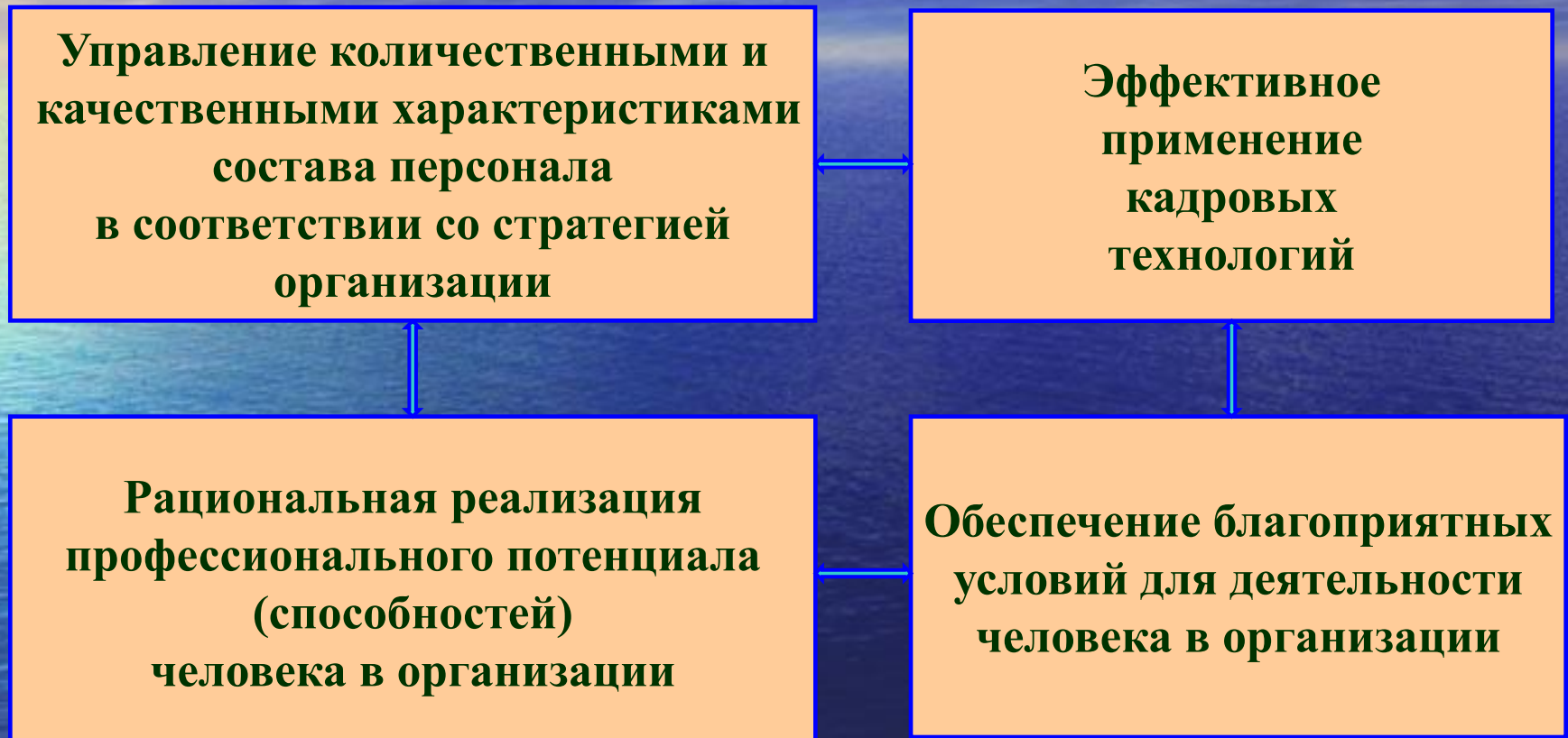
Персонал (лат. «личный») – личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками: качественными характеристиками (профессия, специальность, квалификация) и наличием трудовых отношений с работодателем

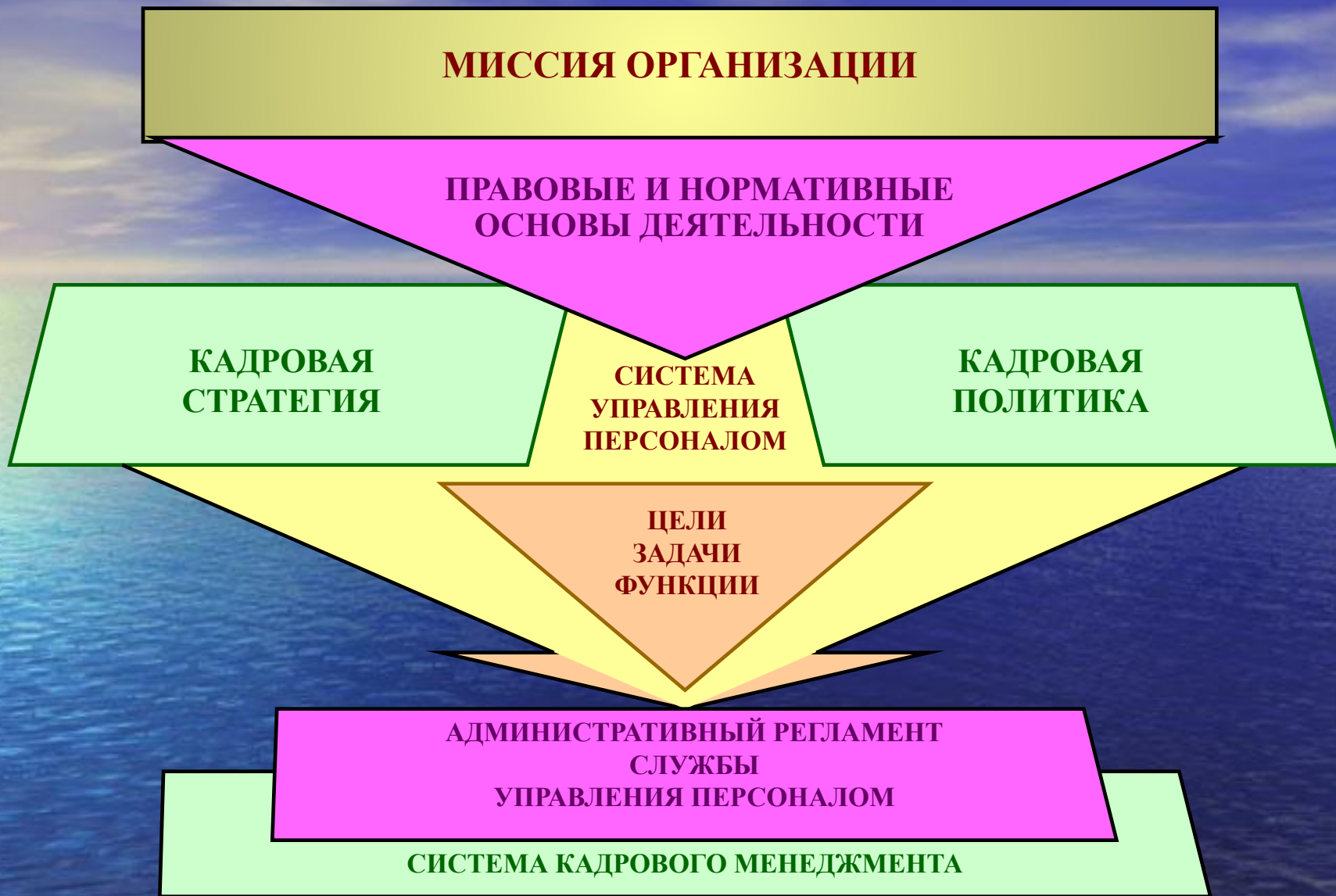
Кадры – постоянный штатный состав квалифицированных работников

особенности человека как ресурса организации

1. Реакция людей на управленческое воздействие носит эмоционально-осмысленный, а не механический характер
2. Человек способен к самосовершенствованию и саморазвитию, это самовозобновляющийся ресурс
3. Люди имеют собственные цели, которые хотят реализовать с помощью организации
4. Непредсказуемый, вероятностный характер реакции на управленческое воздействие

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ УП





Исходя из миссии организации, ее целей, кадровой стратегии, кадровой политики определяются принципы и функции конкретных кадровых технологий.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

О Б Р А Т Н А Я С В Я З Ь

СУБЪЕКТ
управления

ПРОЦЕСС
управления персоналом
организации

ОБЪЕКТ
управления (кадры, персонал)

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ И
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ
(организация кадровой работы)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

МИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЦЕЛИ,
ОТНОШЕНИЕ К ЧЕЛОВЕКУ

ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВОЕ
ПРОЕКТИРОВАНИЕ

РЕКРУТИРОВАНИЕ
МОТИВАЦИЯ

НОРМАТИВНОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПОДГОТОВКА
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

КАДРОВЫЙ КОНТРОЛЛИНГ

ОПТИМИЗАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

ПРИНЦИПЫ
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

МЕХАНИЗМЫ
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ

КАДРОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

- ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
- ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
- КАДРОВАЯ КУЛЬТУРА
- КАДРОВЫЕ ПРОЦЕССЫ И ОТНОШЕНИЯ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРИНЦИПЫ ОБРАЗОВАНИЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОПТИМИЗАЦИИ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ

планирования и
прогнозирования персонала

найма и учета
персонала

трудовых отношений
и условий труда

развития персонала и
управления карьерой

мотивации поведения персонала
и социального развития

развития организационных структур
управления

правового обеспечения системы
управления персоналом

консультационного обеспечения
системы управления персоналом

информационного обеспечения системы
управления персоналом

ФУНКЦИИ

① ведение
учета, статистики,
мониторинга персонала

③ обеспечение персонала
научно-технической
информацией

⑤ информационное обеспечение
принятия решений по кадрам и
управлению персоналом

② информационное и
техническое обеспечение
системы управления
персоналом (*программное
обеспечение*)

④ организация
взаимодействия
со всеми подразделениями
информационно-
аналитического характера

⑥ информационное
сопровождение кадровых
технологий (*аттестация,
конкурс, квалификационный
экзамен, отбор персонала*)

Структура УП как социального явления

Социальный институт

Вид профессиональной
деятельности

Наука

Механизм реализации кадровой политики

НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УП

УП как профессиональная деятельности носит комплексный социально-управленческий характер, поэтому его научная база носит интегративный характер

Многопарадигмальный статус УП

философия,
экономика,
психология

Междисциплинарная методология УП

Управление
Социология
Психология
Экономика
Педагогика
Право

ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ И УП КАК ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Материально-производственные- развитие промышленного производства, изменение потребностей и темпов потребления

Научно-технические и технологические –развитие науки и техники, изменение информационной и вещественно-энергетической составляющей деятельности, потребность в специальном образовании

Организационные – возникновение сложных форм совместной деятельности людей

Социально-экономические- профессионализация видов деятельности, потребность защиты профессиональных интересов, капиталоемкость профессионального опыта человека, конкуренция за профессионала

Правовые – становление нормативных основ, регулирующих деятельность работодателей и работников



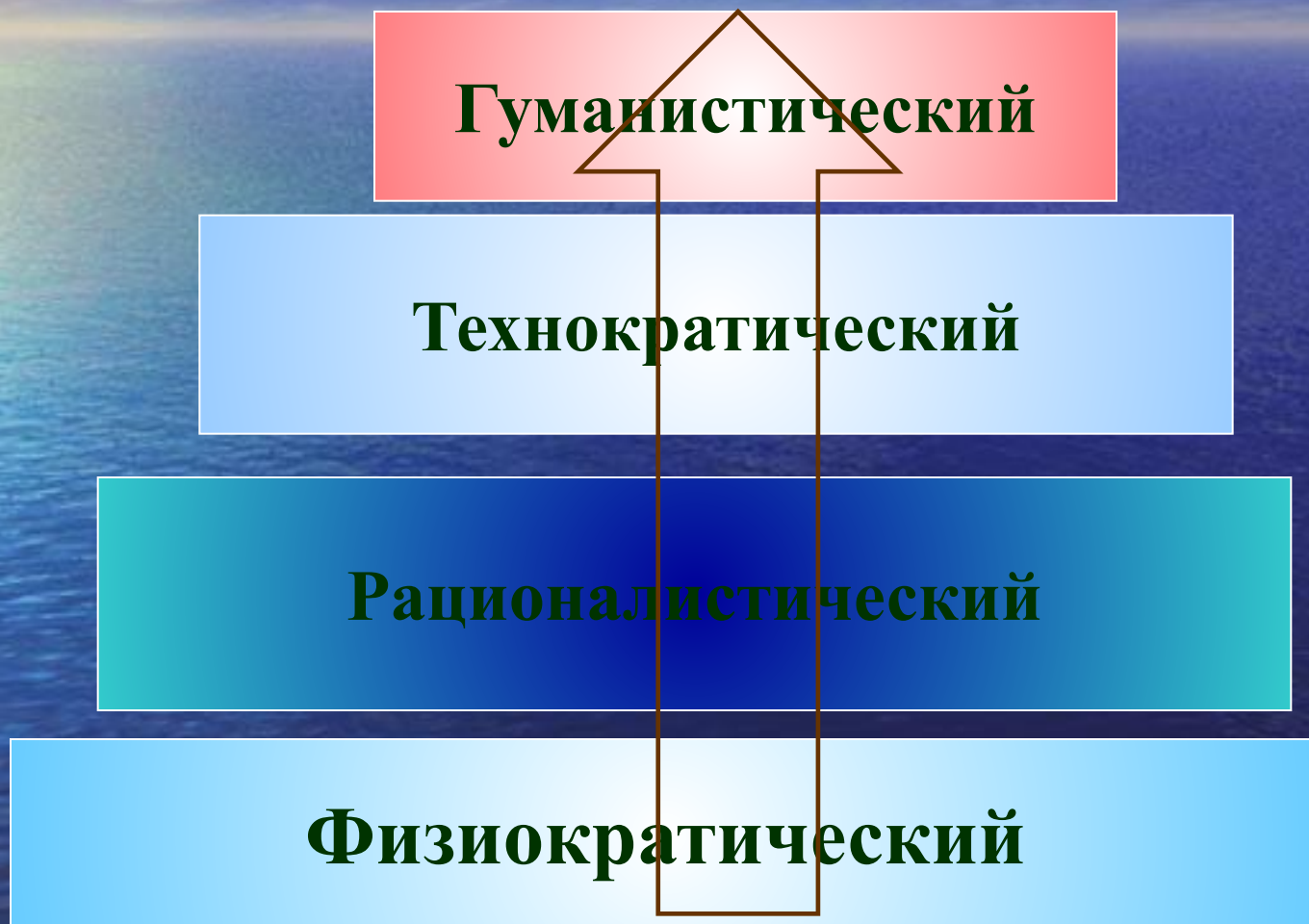
- **Качественное изменение структуры вида деятельности**
- **Социальная востребованность практики**
- **Дифференциация людей по качеству исполнения деятельности без предварительного специального обучения**
- **Становление социального института УП** (*профессиональных сообществ, традиций, норм, правил, профессиональной культуры и др.*)

Формы: трудовое занятие, ремесло, вид профессиональной деятельности

ОСНОВНЫЕ ПАРАДИГМЫ УП

- «человек как расходный ресурс»
- «ленивого человека»
- «человек как экономический ресурс»
- «человеческих отношений»
- «единой семьи», «единой команды»
- «профессионал как капитал организации»
- «профессионал и профессионализм как важнейшая ценность организации»
- «персонал – социальный капитал организации»

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ УП как вида деятельности



Физиократический этап

- человек рассматривается как носитель силы;
- ценностью являются его актуальные (проявленные) природные, энергетические возможности.

Исторически длительный этап

Рационалистический (прагматический)

- человек понимается как экономический ресурс, фактор производства;
- ориентация на рациональные действия человека, заданные трудовыми функциями, применяемыми технологиями

Технократический этап

- человек ценится и рассматривается как элемент «человеко-машинного комплекса»
- ориентация на адекватность профессиональных возможностей человека требованиям техносферы

Гуманистический этап

- человек понимается как важнейшая ценность общества, организации;
- ориентация на профессионализм, интеллектуальный и культурный уровень человека.

Этапы и инфраструктура УП

На каждом этапе развития УП зарождается инфраструктура УП как вида деятельности:

- субъекты,
- объекты,
- средства, механизмы, кадровые технологии
- традиции, нормы и др.

Эволюция организационных основ УП

До конца XIX века – исключительно руководитель (*субъект управления*).

Начало XX – первая половина века – отдельные подразделения – найм, учет рабочего времени (*1900 г. – бюро по найму, США*), 1912 г. – отдел кадров, административные отделы, секретари по благополучию.


Середина XX века – кадровые службы, службы управления персоналом.

Вторая половина XX века – службы управления человеческими ресурсами.

ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ УП

- Создание системы учебных заведений, обеспечивающих подготовку специалистов по УП; разработка национальных программ по подготовке специалистов по УП.
- Развитии широкой сети консалтинговых услуг в области социально-кадрового аудита и кадрового менеджмента.
- Повышение статуса служб УП и их руководителей до уровня первых заместителей руководителя.
- Создание широкой сети общественных международных и региональных структур, объединяющих специалистов по УП из различных стран (Национальный союз кадровиков, региональные и всемирные конгрессы по управлению персоналом).
- Формирование самостоятельные системы УП: японская, европейская, американская.
- Разработка стандартов профессиональной деятельности в области УП
- Издание профессиональных периодических изданий

ВЫВОДЫ



- Зарождение вида профессиональной деятельности объектом и предметом которого являются профессиональные способности протекает на протяжении длительного исторического периода.
- Человеческая практика именуемая управлением персоналом со временем трансформируется в самостоятельный вид профессиональной деятельности, социальный институт и область научных исследований.
- Профессионализация УП вытекает из объективной потребности перманентного решения одной из ключевых задач управления – обеспечивать минимизацию несоответствия требуемого профессионального опыта организации, необходимого для достижений ее целей и задач (стратегии) и реально существующего профессионального опыта персонала организации.