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 Resourse 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

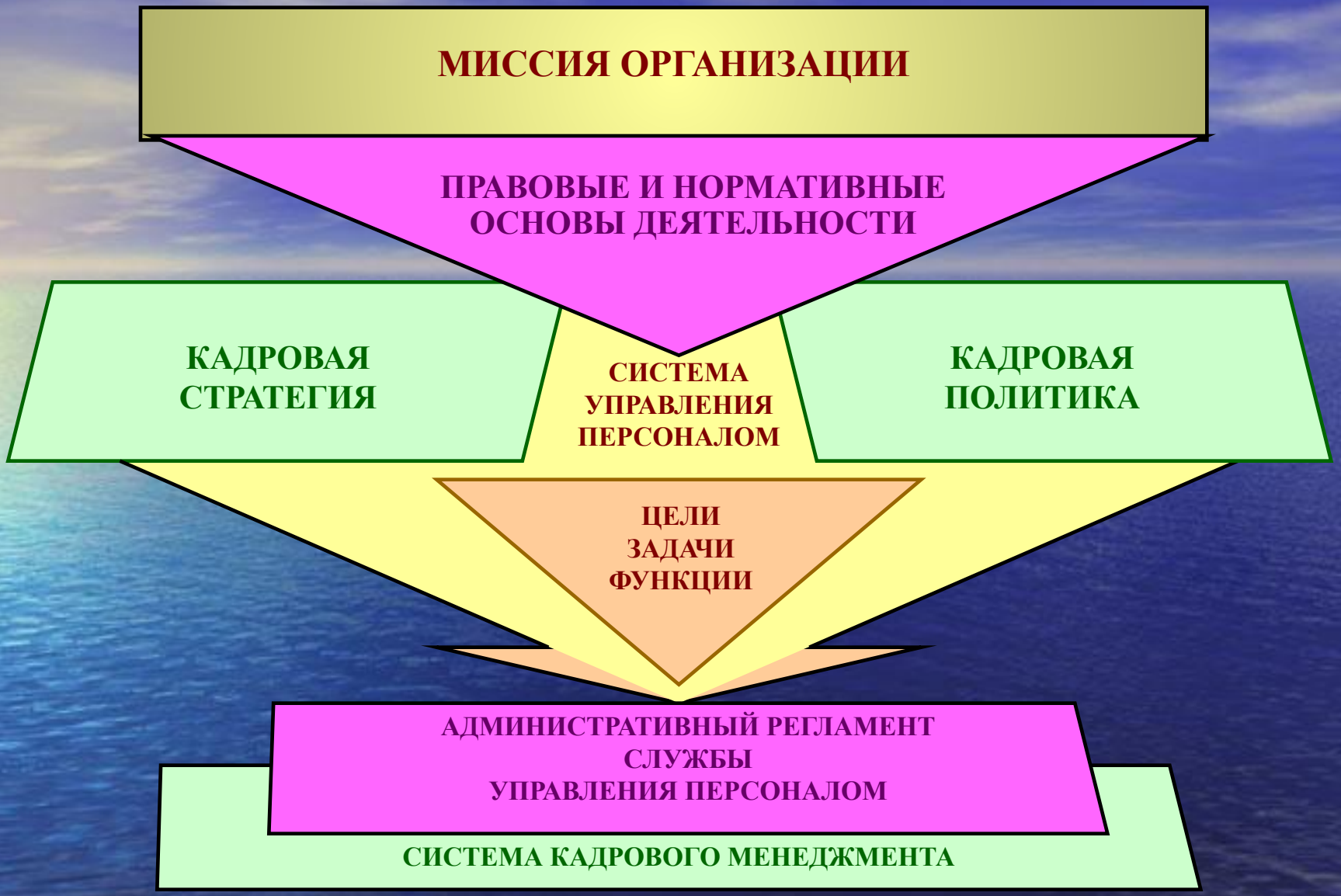
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ УП

Управление количественными и качественными характеристиками состава персонала в соответствии со стратегией организации

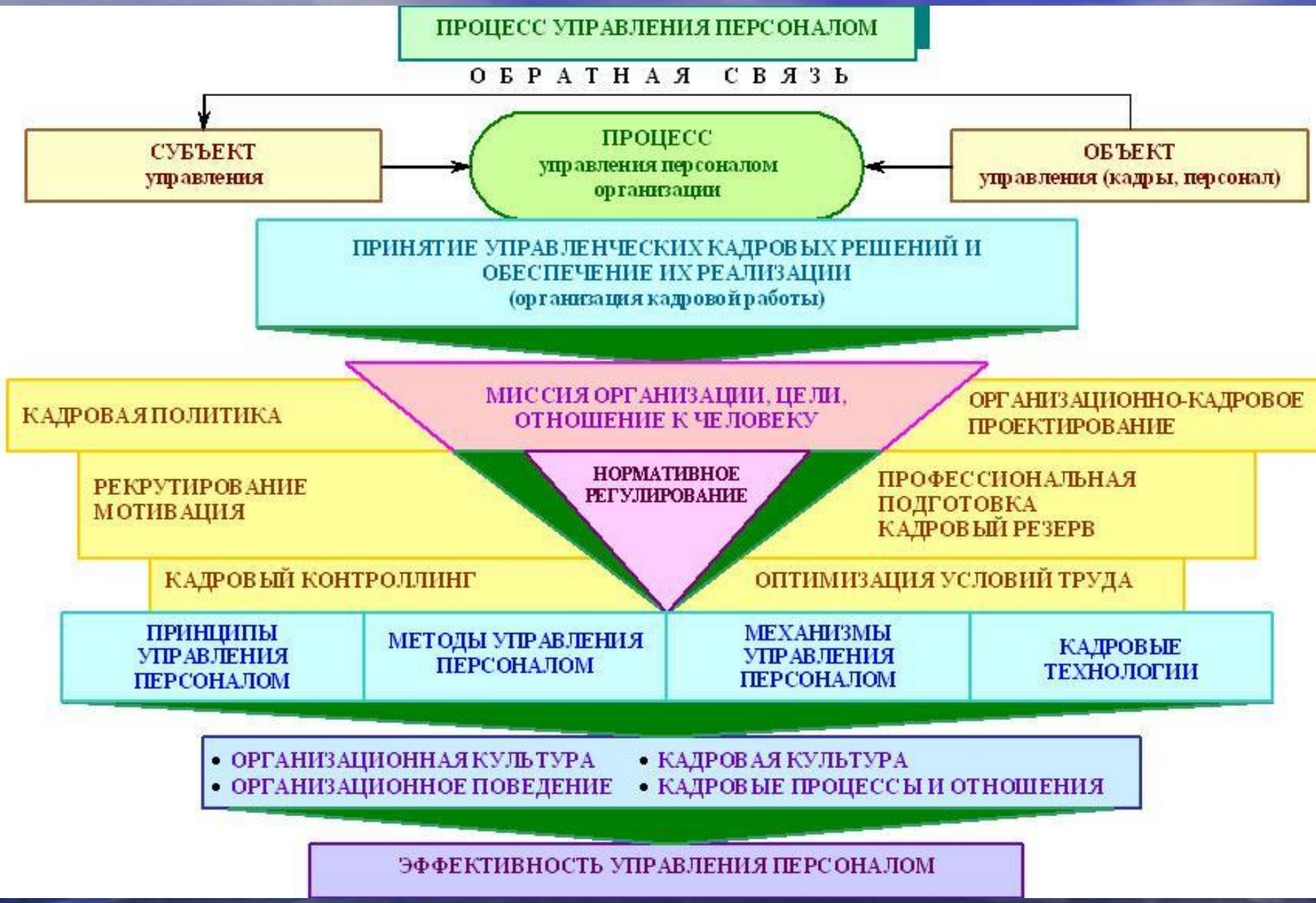
Эффективное применение кадровых технологий

Рациональная реализация профессионального потенциала (способностей) человека в организации

Обеспечение благоприятных условий для деятельности человека в организации



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


ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ
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

- научность
- стандартизация
- технологичность
- целесообразность
- экономичность
- комплексность
- прогрессивность
- интегративная гуманность

ПРИНЦИПЫ ОБРАЗОВАНИЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- согласованность
- полномочная автономность
- иерархическая типологизация
- взаимодействие и взаимозаменяемость
- профессионализация
- сочетание централизации и автономности

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ОПТИМИЗАЦИИ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- адаптивности
- специализации
- преемственности
- устойчивости
- оперативности
- эффективности

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

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

③ обеспечение персонала научно-технической информацией

④ организация взаимодействия со всеми подразделениями информационно-аналитического характера

⑤ информационное обеспечение принятия решений по кадрам и управлению персоналом

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

Предпосылки профессионализации

- **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

Гуманистический

Технократический

Рационалистический

Физиократический

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.