

*Презентация*  
*«Основные этапы эволюции*  
*управления персоналом»*

# ПЛАН:

- *Разделение труда;*
- *Этапы эволюции управления персоналом;*
- *Два основных подхода к управлению персоналом;*
- *Развитие персонала включает следующий комплекс мер;*
- *Цели развития персонала;*
- *Меры по развитию персонала;*
- *Основные принципы развития персонала;*
- *Факторы, влияющие на необходимость развития персонала в современных условиях.*

# *Разделение труда:*

- *по полу;*
- *по возрасту;*
- *затем от собирательства и охоты к земледелию, скотоводству, ремеслу.*

# *Выделяют одиннадцать этапов в развитии управления персоналом:*

● 1) До 1900 г.

*Основной объект управления:*

*-Технология производства*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Интересы персонала практически не учитывались*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Поддержание дисциплины труда*

● 2) 1900-1910 гг.

*Основной объект управления:*

*-Безопасность и условия труда персонала*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Безопасные условия труда и создание предпосылок для хорошей работы*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Обеспечение безопасных условий труда, организация труда*

● 3) 1910-1920 гг.

*Основной объект управления:*

*-Эффективность производства*

*Доминирующие потребности персонала*

*-Повышение зарплат на основе более высокой производительности труда*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Мотивация и обучение, стимулирование высокой производительности*

● 4) 1920-1930 гг.

*Основной объект управления:*

*-Индивидуальные особенности работников*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Учет индивидуальных особенностей при проектировании работ*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Разработка психологических тестов, опросы, учет предложений работников при проектировании работ*

● 5) 1930-1940 гг.

*Основной объект управления:*

*-Профсоюзы; социальное партнерство*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Сглаживание глубоких противоречий между работниками и работодателями*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Организация взаимодействия и сотрудничества на производстве*



● б) 1940-1950 гг.

*Основной объект управления:*

*-Экономические гарантии и социальная поддержка*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Гарантии экономической и социальной безопасности*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Организация пенсионного обеспечения*

● 7) 1950-1960 гг.

*Основной объект управления:*

*- Человеческие отношения*

*Доминирующие потребности персонала:*

*- Возможность проявления инициативы, развитие  
самодисциплины*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*- Подготовка управленческого персонала с учетом изменения его  
роли в организации, коллективные формы организации труда*

● 8) 1960-1970 гг.

*Основной объект управления:*

*-Сотрудничество, развитие и углубление партнерства*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Расширение участия в обсуждении и принятии управленческих решений*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Отработка процедур совместного участия в управлении, разделение ответственности*

● 9) 1970-1980 гг.

*Основной объект управления:*

*-Перемена труда*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Соответствие содержания работы изменениям способностей и запросов, устранение монотонности и однообразия в работе*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Чередование работ, развитие коллективных форм организации труда*

● 10) 1980-1990 гг.

*Основной объект управления:*

*-Движение персонала*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Надежная гарантия занятости в период экономического спада*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Перераспределение рабочей силы, переподготовка, содействие в поисках работы*

● 11) 1990-2000 гг.

*Основной объект управления:*

*-Кардинальные изменения в составе рабочей силы, дефицит квалифицированного персонала*

*Доминирующие потребности персонала:*

*-Расширение возможностей для адаптации к постоянно меняющимся условиям и потребностям производства*

*Ведущие направления управления персоналом:*

*-Стратегическое планирование трудовых ресурсов, расширение гарантий занятости, переподготовка, создание гибких форм вознаграждений, участие в доходах и капитале*

# Два основных подхода к управлению персоналом

Характерная черта	Япония	США и Европа
<b>Цели</b>	Общие групповые; люди - наиболее ценное достояние для достижения задач компании (создание психологического климата, повышение кооперации ее членов)	Цели организации не соответствуют целям рабочих (стимулирование деньгами, жесткий контроль за исполнением). Максимальная прибыль на инвестиционный капитал в результате технологической и индивидуальной производительности
<b>Принцип найма</b>	Пожизненный	Краткосрочный
<b>Принцип труда</b>	Чем старше сотрудник, тем выше заработная плата	Чем больше стаж работы, тем выше заработная плата
<b>Принятие решений</b>	Децентрализованная система (снизу вверх); принцип консенсуса	Централизованная система; индивидуальное принятие решений
<b>Ответственность</b>	Коллективная	Индивидуальная
<b>Развитие</b>	Неспецифический путь повышения квалификации	Специфический путь повышения квалификации
<b>Карьера и должностной рост</b>	Медленное должностное продвижение	Быстрое должностное продвижение
<b>Контроль</b>	Легкий неформализованный	Жесткий формализованный

# *Развитие персонала включает следующий комплекс мер*

- *1. Профессиональное обучение;*
- *2. Переподготовка и повышение квалификации кадров;*
- *3. Ротация;*
- *4. Делегирование полномочий;*
- *5. Планирование карьеры персонала в организации.*



*Обучение персонала — совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала. При этом, данные действия оказывают позитивное влияние на изменение уровня квалификации и производительности работников всех иерархических уровней, удовлетворяя индивидуальную потребность в обучении и потребность организации в обученных сотрудниках.*

# *Цели развития персонала:*

- *Повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации*
- *Повышение эффективности труда;*
- *Снижение текучести кадров;*
- *Подготовка необходимых руководящих кадров;*
- *Воспитание молодых способных сотрудников;*
- *Достижение большей независимости рынка труда;*
- *Адаптация к новым технологиям;*
- *Рост социальных качеств сотрудников и их удовлетворенности трудом.*

# *Меры по развитию персонала:*

- *Сохранение работоспособности;*
- *Адаптация персонала к изменяющимся условиям;*
- *Подготовка сотрудников к выполнению более сложных задач;*
- *Организация психологической помощи сотрудникам, работающим в условиях повышенных рисков.*

# *Основные принципы развития персонала:*

- *Целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;*
- *Опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации;*
- *Гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;*
- *Профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;*
- *Построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий его функционирования.*

# *Факторы, влияющие на необходимость развития персонала в современных условиях:*

- *Серьезная конкуренция на различных рынках в условиях глобализации экономики;*
- *Бурное развитие новых информационных технологий;*
- *Системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;*
- *Необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;*
- *Участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения стратегических задач организации;*
- *Наличие широкой специализированной сети консультационных фирм по различным направлениям развития человеческих ресурсов.*



*СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!*