

Содержательный модуль 1. Основы управления человеческими ресурсами предприятия

Тема 1. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ

1. Роль и значение управления человеческими ресурсами как науки и учебной дисциплины.
2. Управление человеческими ресурсами как частная функция менеджмента.
3. Этапы исторического развития управления персоналом.

Управление человеческими ресурсами как наука существует на двух уровнях:

- теоретическом (цель - получение новых знаний путем описания и классификации явлений, установления причинно-следственных, функциональных и других взаимосвязей и закономерностей между ними, прогнозирования типичных организационных ситуаций);

- прикладном (цель - изменение реальных производственных ситуаций, разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности использования работников).

Человек принимает участие в производственной деятельности как ее многогранный субъект:

- экономический (производитель и потребитель благ);
- биологический (носитель определенной физической конструкции и здоровья);
- социальный (член определенной группы);
- политический (гражданин государства, член политической партии, профсоюза, других групп интересов);
- правовой (владелец определенных прав и обязанностей);
- культурный (носитель определенного менталитета, системы ценностей, социальных норм и традиций);
- моральный (разделяющий определенные моральные нормы и ценностные ориентации);
- конфессиональный (атеист или исповедующий религию);
- эмоционально-волевой (имеющий определенный характер);
- интеллектуальный (имеющий определенный интеллект и определенную систему знаний).

Управление человеческими ресурсами изучает и учитывает влияние всех аспектов человека на организационное поведение.

Управление человеческими ресурсами базируется на теориях, касающихся всех аспектов человека:

1. Экономические теории (теории рынка труда, теории планирования, экономическая информатика, экономические теории и методы).

2. Психологические теории (общая психология, психологические теории поведения, психоанализ, социальная психология, психология общения, психология труда).

3. Социологические концепции (теории групп и организаций).

4. Трудовое и социальное право.

5. Политологические теории.

6. Конфликтология.

7. Науки о труде: эргономика, физиология труда, психология труда, социология труда, технология труда, педагогика труда, медицина труда, антропометрия (наука, которая разрабатывает способы измерения возможностей человеческого организма) и др.

Практическая значимость управления персоналом заключается в следующем:

- идеальное конструирование практики кадрового управления, разработка теории, стратегии, техники, способов и средств управления персоналом;

- рационализация, глубокое критическое осмысление практического управления людьми и его ориентация на требования экономической и социальной эффективности;

- побуждение руководителей к изменению моделей, техники, стиля, способов и средств руководства работниками на основе альтернатив, предлагаемых наукой.

Проблемы в области управления человеческими ресурсами в отечественных предприятиях:

1) службы управления персоналом имеют, как правило, низкий организационный статус и рассматриваются как вспомогательное, обслуживающее подразделение с узким спектром выполняемых функций;

2) недостаточно высоким является уровень компетентности, а также организационно-правовой и социально-психологической культуры работников кадровых служб;

3) во многих предприятиях отсутствует Положение о службе персонала, не отработаны кадровые технологии и координация деятельности службы персонала с другими структурными подразделениями предприятия;

4) в практику кадровых служб слабо внедряются научные методы набора, оценки, расстановки и обучения персонала;

5) руководители кадровых служб чаще всего не проявляют интерес к средствам выявления и понимания потребностей, ценностей, ожиданий, социальных ориентаций как рабочих групп, так и отдельных работников.

Предметом дисциплины «Управление человеческими ресурсами» выступает совокупность общественных отношений, возникающих в процессе совместной деятельности работников.

Целью учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является получение студентами теоретических знаний по эффективному управлению трудовым коллективом предприятия на основе использования научных принципов, методов и позитивного практического опыта прогрессивных предприятий.

Основные задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами»: вооружить студентов современной научной методологией управления и средствами влияния на коллектив, овладеть наиболее эффективными, прогрессивными формами управления персоналом и средствами обеспечения стабильной деятельности предприятий в условиях рыночных отношений.

2. Управление персоналом как частная функция менеджмента

В условиях рыночной экономики управление персоналом должно приобретать системность и завершенность на основе комплексного решения кадровых проблем, внедрения новых и совершенствования существующих форм и методов кадровой работы.

Комплексный подход к управлению персоналом предусматривает учет организационно-экономических, социально-психологических, правовых, технических, педагогических и других аспектов в их совокупности и взаимосвязи при определяющей роли социально-экономических факторов.

Системный подход к управлению персоналом предполагает учет взаимосвязей отдельных аспектов управления персоналом и выражается в разработке конечных целей, определении путей их достижения, создании соответствующего механизма управления, что обеспечивает эффективность системы работы с персоналом.

Главным элементом всей системы управления предприятием является персонал, который одновременно может быть как объектом, так и субъектом управления. Последнее является основной специфической особенностью управления персоналом.

Управление персоналом представляет собой процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижение целей предприятия и работников.

Трудовые ресурсы – это физически развитая часть населения, владеющая умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве.

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу.

Кадровый потенциал предприятия – это предельная величина возможного участия работников предприятия в его деятельности с учетом их компетентности, психофизических особенностей, интересов, мотиваций.

Понятие «*трудовой коллектив*» можно рассматривать с двух сторон, в частности, как:

- социальную организацию (представлена административно-правовой структурой);
- социальную общность (представлена спонтанно возникающими межличными связями, структурой малых групп, делением персонала предприятия на социальные группы).

Персонал предприятия – это совокупность его работников (постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных), работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем.

Кадры представляют собой основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

Человеческие ресурсы предприятия – это совокупность социальных, психологических и культурных качеств его работников.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и пределы ее участия в трудовой деятельности, способность достигать определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Элементами трудового потенциала работника являются:

- личные характеристики (мотивы поведения, ценности, отношение к труду, творческая активность и т.д.);
- социально-демографические характеристики (пол, возраст, национальность и т.д.);
- психофизиологические характеристики (тип темперамента, состояние здоровья, склонность к определенному роду деятельности, работоспособность и т.д.);
- квалификационные характеристики (уровень образования, практический опыт, профессионализм, творческие способности и т.д.).

Управление персоналом предусматривает ряд основных этапов и функций:

- определение целей и основных направлений работы с персоналом;
- определение средств, форм и методов достижения целей;
- организация работы по выполнению принятых решений;
- контроль выполнения запланированных мероприятий;
- координация разработанных мероприятий.

Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышение производительности труда и качества работы (рис.1.1).

Целями функционирования системы управления персоналом предприятия являются: повышение конкурентоспособности предприятия; повышение эффективности деятельности предприятия, в частности, достижение максимальной прибыли; обеспечение высокой социальной эффективности функционирования трудового коллектива; формирование позитивного имиджа предприятия на рынке.



Рис. 1.1. Система управления персоналом предприятия

При формировании системы управления персоналом предприятия следует учитывать как внешние, так и внутренние факторы (рис.1.2).

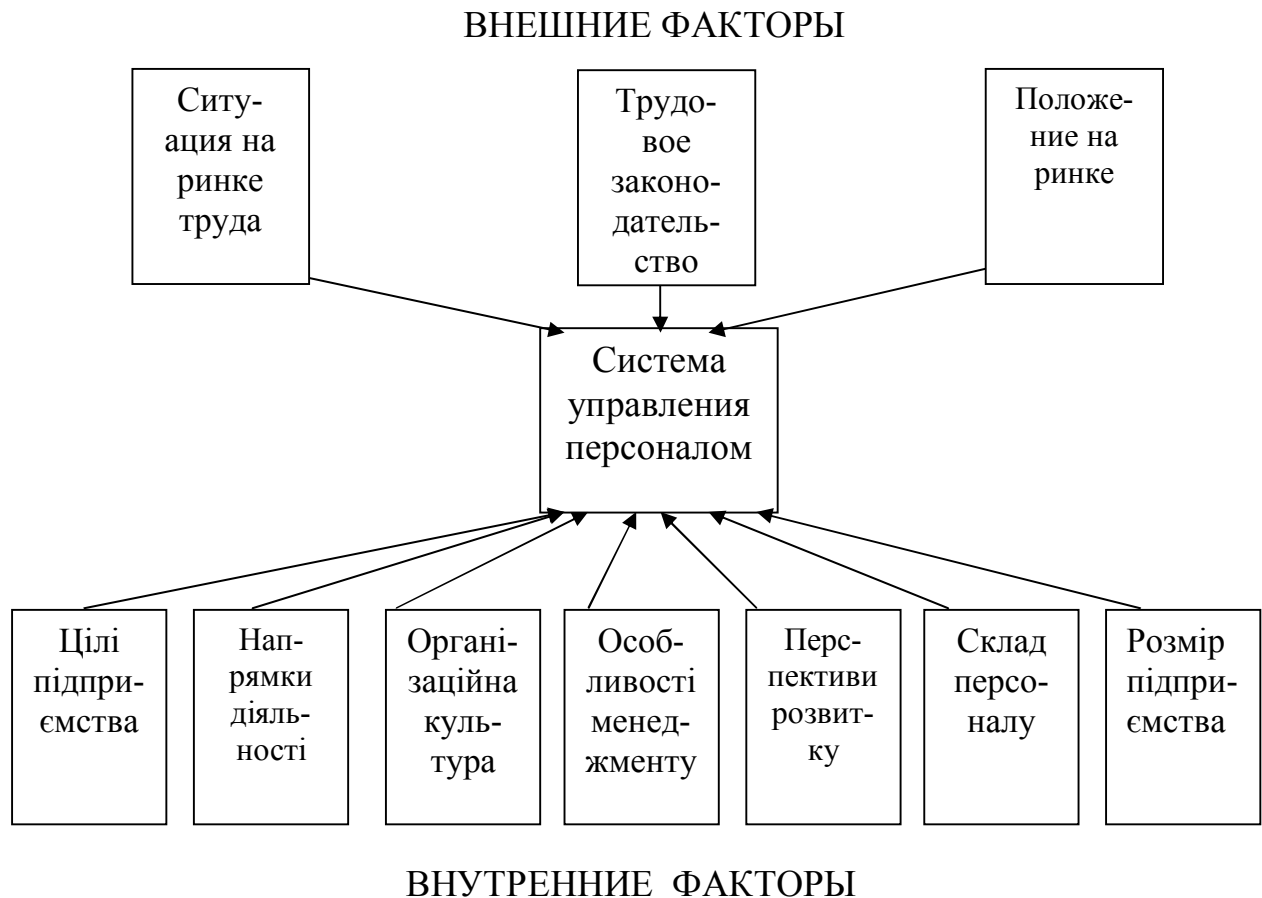


Рис.1.2 – Факторы, влияющие на формирование системы управления персоналом предприятия

Методы управления персоналом - это способы влияния на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования предприятия.

Методы управления персоналом делятся на три основные группы: административные, экономические и социально-психологические (рис.1.3).

Аспектами управления персоналом являются:

- технико-технологический (отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственные условия и т.д.);
- организационно-экономический (отражает вопросы планирования численности и состава персонала, его материального стимулирования, использования рабочего времени, организации делопроизводства и т.д.);
- правовой (включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе);
- социально-психологический (отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы);

- педагогический (предусматривает решение вопросов, связанных с воспитанием кадров, наставничеством и т.д.).



Рис. 1.3 - Система методов управления персоналом

Среди *общих принципов управления персоналом* выделяют: научность, плановость, комплексность, системность, непрерывность, нормативность, экономичность, заинтересованность, ответственность и т.д.

К *частным принципам управления персоналом* относятся: соответствие функций управления персоналом целям предприятия; индивидуализация работы с персоналом; демократизация работы с персоналом; информатизация работы персоналом, подбор персонала для первичного коллектива с учетом психологической совместимости работников и др.

3. Этапы исторического развития управления персоналом

Выделяют следующие *подходы к управлению персоналом*:

1. Экономический подход (в его рамках выделяют концепцию управления трудовыми ресурсами).

Особенностями концепции управления трудовыми ресурсами являются:

- техническая, а не управленческая подготовка работников;
- единство руководства;
- баланс между властью и ответственностью;
- дисциплина;
- четкая иерархия;
- подчинение индивидуальных интересов общему делу.

2. Органический подход (в его рамках выделяют 2 концепции: управление персоналом и управление человеческими ресурсами).

Особенностью органического подхода к управлению персоналом является то, что в процессе управления персоналом акцентируется внимание на подборе работников, их обучении, оценке, планировании карьеры персонала.

3. Гуманистический подход (в его рамках выделяют концепцию управления человеком).

Особенностями данного подхода являются:

- акцентирование внимания на организационной культуре;
- влияние культурного контекста на управление персоналом и др.

Студенту следует обратить внимание на то, что для современного этапа развития управления персоналом характерны следующие тенденции:

1. Изменение подходов к управлению персоналом (становятся актуальными: концепция управления человеческими ресурсами и концепция управления человеком).

2. Развитие движения за компетентность.

3. Внимание к повышению эффективности управления персоналом.

4. Осознание и повышение значимости корпоративной культуры.