

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/79963>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология кадровой работы

Содержание

Введение 3

1. Анализ трансформации подходов к управлению кадрами 5

2. Зарождение теории управления персоналом 9

3. Эволюция концепций управления персоналом 14

4. HR – менеджмент 19

5. Развитие концепций управления персоналом в России 28

6. Современная концепция управления кадрами предприятия в условиях рыночной экономики 37

Заключение 43

Список литературы 45

Введение

В центре прогрессивных концепций управления находится человек, который рассматривается как наивысшая ценность. Исходя из этого современные системы управления нацеливаются на развитие разнообразных способностей работников с тем, чтобы они максимально использовались в процессе производства. Возрастание роли социальной составляющей производства обуславливает качественные изменения систем управления организациями, находят свое выражение в новых формах, методах и содержании кадрового менеджмента.

С точки зрения системного подхода современная производственная организация представляет собой сложную социотехническую систему, в которой выделяются материально-вещественный и человеческий (личностный) факторы развития производства. Работа с персоналом предопределяет успех в бизнесе и государственном секторе экономики. Человеческий фактор превратился в главный фактор производства, в связи с чем все более активно используется понятие “инвестиции в персонал”. При этом эффективность использования кадрового потенциала организации зависит от сбалансированности ее основных компонентов – личностного и материального факторов производства.

В настоящее время персоналу организации свойствен высокий динамизм развития. Он проявляется не только в ускорении процесса обновления профессиональных знаний, умений и навыков, но и в неуклонном повышении роли профессионально важных и деловых качеств работников. Образование, квалификация и уровень развития профессионально важных качеств выступают сегодня основными качественными характеристиками персонала.

На практике эти характеристики не всегда соответствуют объективно необходимому уровню в конкретных условиях производства. Поэтому для сбалансированного формирования кадрового потенциала необходимо создать действенную систему управления персоналом, которая отвечала бы современному содержанию организации и мотивации труда.

Выполнение управленческих функций обязательно, если организация собирается добиться успеха.

Практика управления так же стара, как организации, а это означает, что она действительно очень древняя. На глиняных табличках, датированных третьим тысячелетием до нашей эры, записаны сведения о коммерческих сделках и законах древней Шумерии, являя собой четкое доказательство существования там практики управления. По археологическим раскопкам можно проследить и более древние доказательства существования организаций: даже доисторические люди часто жили организованными группами.

Управление было признано самостоятельной областью деятельности только в двадцатом веке.

Все вышесказанное обуславливает актуальность темы данного исследования, целью которого является изучение эволюции концепций управления персоналом.

1. Анализ трансформации подходов к управлению кадрами

Прежде чем кратко проанализировать путь эволюции менеджмента и управления, необходимо определиться относительно терминологических понятий. В современных исследованиях по проблемам управления людьми в условиях предприятия, где люди выступают в качестве объекта управления, встречаются три основных подхода, принимающие в качестве базового объекта управления соответственно «кадры», «персонал» или «человеческие ресурсы». Например, не-которые авторы определяют таким объектом человеческие ресурсы.

При этом под управлением человеческими ресурсами предприятия подразумеваются следующие взаимосвязанные виды деятельности: определение потребности в персонале по различным профессионально-квалификационным группам; анализ рынка труда; отбор и адаптация персонала; организация труда; управление производительностью; обеспечение нормальных условий труда; разработка систем мотивации; проектирование систем оплаты труда; разработка и осуществление социальной политики предприятия; предупреждение и устранение конфликтов.

Однако, большинство специалистов придерживаются иной точки зрения. Они рассматривают в качестве объекта управления персонал предприятия. В отдельных случаях, как, например, в контексте должностных инструкций, объектом управления, как правило, выбираются кадры предприятия. В исследованиях зарубежных авторов встречается и такое понятие, как «трудовые ресурсы» [1].

Попытаемся уточнить представленные позиции с точки зрения этимологии значения слов «персонал», «кадры», «ресурсы». Слово «персонал» имеет собирательное значение и соответственно обозначает личный состав какого-либо предприятия, учреждения или его часть, объединенный по профессиональным признакам. В соответствии с этим же источником «кадры» – это основной подготовленный состав работников предприятия, учреждения, партийной или профессиональной организации. Как видим, оба слова семантически можно считать эквивалентными. Понятие «ресурс», напротив, имеет совершенно другой смысл и означает средства, запасы. В таком смысле понятие «человеческие ресурсы» или «трудовые ресурсы», можно, по-нашему мнению, трактовать шире и в более глобальном смысле по сравнению с двумя предыдущими понятиями, например, «человеческие ресурсы государства или региона». Хотя, в принципе, «человеческие ресурсы», как частный случай, представляют собой и человеческие ресурсы предприятия. При этом под «управлением человеческими ресурсами» в первом подходе понимаются стратегические аспекты решения проблемы, включая вопросы социального развития, а во втором подходе – государственное регулирование отношений в области труда и занятости.

Точка зрения автора по данному вопросу согласуется, в частности, с мнением Одегова Ю.Г. и Журавлева П.В., которые рассматривают два основных подхода к решению проблем персонала, основывающихся на определении существа двух таких понятий, как «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» [2].

Под «управлением персоналом» в первом подходе подразумевается оперативная работа с кадрами, а во втором – трудовые отношения на уровне предприятия.

Таким образом, люди, работающие на предприятии, могут выступать в качестве объекта управления в любой из трех приведенных трактовок. Главное, что является при этом общим для них всех – это объединение людей в рамках одной производственной системы (т.е. предприятия) с целью достижения единого результата. Именно это утверждение примем в качестве базового. Однако в целях упорядочения дальнейшего изложения введем следующее ограничение. Поскольку проблемы управления персоналом охватывают различные предметные области исследований (организацию труда, нормирование, оплату труда, управление конфликтами и т.д.), то выделим ту из них, решением задач в которой традиционно занимается кадровая служба предприятия. Таким образом, управление кадрами представлено отдельной подсистемой в общей системе управления персоналом предприятия.

В деловом мире приходят к пониманию того, что в период резкого обострения конкуренции на мировых рынках, расширения масштабов и частоты технологических, организационных и прочих нововведений преимущества получают фирмы, руководство которых быстрее других способно критически оценить состояние дел, преодолеть стереотипы эффективного в прошлом управления и разработать стратегию преобразования своих организаций.

“Рационалистические”, “механические” и “тейлористские” подходы к управлению, пустившие глубокие корни в хозяйственной системе стран Запада, устаревают. Рост, усложнение и динамизм производственных связей, многовариантность решений при высоких темпах технологических и структурных сдвигов вызывают необходимость быстрой и гибкой переориентации производства и сбыта в

условиях неопределенности, постоянной изменчивости конъюнктуры. Основными задачами руководителей становятся создание адаптивных, быстро реагирующих управленческих механизмов и реализация “органичных” подходов.

Современное управление не отвергает полностью рационалистическую модель. Она остается методологической основой формирования организационных структур, планирования, проведения предпроектных исследований, экономических расчетов и др. Элементы жесткого командного управления остаются предпочтительными в определенных экстремальных условиях, требующих, например, быстрой концентрации усилий на каком-либо участке работ, или при решении производственных задач (таких как выпуск массовой стандартной продукции). А там, где надо экспериментировать, искать, налаживать разнообразные рабочие связи между партнерами в условиях повышенного хозяйственного риска, административные рычаги становятся неэффективными – требуется новое, более гибкое, так называемое органичное управление.

В практике управления последних лет отчетливо просматривается все более тесное переплетение различных его моделей: американской, японской, западноевропейской. В этом проявляется процесс интернационализации современного менеджмента. Истоки новшеств лежат не в национально-культурных особенностях той или иной фирмы. Они предопределяются объективной логикой научно-технического прогресса, и трезво мыслящие менеджеры хорошо это понимают. Однако простой констатации сдвигов в управленческом мышлении недостаточно для понимания сущности изменений в системе управления производством стран Запада, которые произошли в начале 90-х годов. Корни его гораздо глубже; это, прежде всего, изменение характера экономического развития, влияние, которое оказывают на менеджмент перемены в технологии и степени подготовки рабочей силы, условия хозяйственной деятельности корпораций на внутренних и мировых рынках.

Эволюция термина “менеджмент” предопределила многообразие понятий, выражаемых этим словом. Менеджмент – это управление каким-либо социальным объектом, владение мастерством управления, высокий профессионализм, позволяющий соединить в одном лице хозяина собственности и организатора производства, обеспечивающего высокую производительность труда без жесткого администрирования. В международной практике менеджмент – синоним управления социально-экономическими процессами в условиях предпринимательской корпорации или акционерной компании [3].

Эволюция производительных сил оказала свое влияние на роль и место менеджмента в управлении. Он утратил прежние черты, связанные с обязательной формализацией и регламентацией процессов управления, но приобрел новые, свойственные искусству управления малыми социальными группами, индивидуумами, с использованием позитивных мер воздействия, исключающих администрирование, принуждение и др. Иными словами, вхождение в рынок означает овладение искусством менеджмента.

2. Зарождение теории управления персоналом

Управление зародилось примерно семь тысяч лет назад, но только с конца XIX века и особенно в XX в. с развитием социального рыночного хозяйства, менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, т.е. в науку. Западный менеджмент – это, прежде всего, особая субкультура со своими ценностями, нормами и законами. С другой стороны – это совокупность технических процедур и методов, сумма неких практических действий по планированию, организации, мотивации и контролю, необходимых для достижения поставленных целей. В этой связи, объем и содержание понятий управление и менеджмент несколько не совпадают, так как менеджмент можно трактовать как «успешное управление», как достижение цели с учетом ресурсных ограничений.

Термин менеджмент применим к любым типам организаций, но если речь идет об общественном секторе, то используется выражение «государственное управление (регулирование)», «муниципальное управление», а для обозначения более абстрактного уровня управления применяется понятие «администрирование». В настоящее время наука менеджмента породила ряд специализаций – финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, социальный менеджмент, стратегический менеджмент, инновационный менеджмент и совсем недавно – региональный менеджмент. Эта тенденция к «отпочкованию» будет, по-видимому, закрепляться. Поэтому мы, если особо не оговаривается, будем пользоваться термином управление – менеджмент как синонимичными (сближающимися понятиями) и не становиться на позицию ортодоксальности (существует, де мол, только классика – менеджмент предприятия – организации).

Первая управленческая революция произошла 4-5 тыс. лет назад в период формирования цивилизаций Древнего Востока (Египет, Шумеры) [4].

Каста священников (жрецов) постепенно трансформировалась в класс религиозных функционеров, которые организовывали жертвоприношения (не только человеческие, а и в виде денег, скота, ремесленных изделий и т.п.). Жрецы собирали налоги, руководили ирригационными работами в масштабе целых областей, организовывали строительство пирамид.

Свершения крупных организаций в древности ясно указывают, что они имели формальную структуру, в которой можно было выделить уровни управления. Висячие сады Вавилона, инкский город Мачу Пикчу и пирамиды Египта могли появиться на свет только вследствие координированных организованных усилий. Задолго до рождения Христа существовали и крупные политические организации. Македония при Александре Великом, Персия, а позднее Рим простирались от Азии до Европы. Руководителями этих организаций были короли и генералы. Конечно, были и лейтенанты, были хранители житниц, были погонщики и надсмотрщики работ, губернаторы территорий и казначеи, которые помогали обеспечивать деятельность существовавших организаций.

Шли годы, управление некоторыми организациями становилось все более четким и все более сложным, а сами организации становились все более сильными и все более устойчивыми. Хорошим примером тому может служить Римская империя, просуществовавшая сотни лет. Римские легионы с четкой структурой управления, состоящей из генералов и офицеров, подразделением армий на дивизии, планированием и дисциплиной, шли победным маршем через плохо организованные европейские страны, через государства Среднего Востока. Завоеванные территории отдавались под управление губернаторов, подчинявшихся Риму, строились дороги, чтобы ускорить связь с Римом. Связь, как нам еще предстоит увидеть, - это очень важная составляющая успеха организации. Знаменитые дороги, которые кое-где используются и сейчас, помогали собирать налоги и дань в пользу императора. И, что еще более важно, хорошие дороги позволяли легионам, размещенным внутри страны, быстро связываться с окраинными провинциями, если местные жители или местная администрация восставали против римского правления.

Список литературы

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. – М.: 2003.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 2002.
3. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М., 2003.
4. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. – М.: 2003.
5. Друкер П. Ф. Практика менеджмента. Учебное пособие: Пер с англ. – М.: 2000. – 245 с.
6. Корицкий Э., Нинциева Г., Шетов В. Научный менеджмент: российская история. – СПб.: 2004.
7. Мэскон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер с англ. - М.: Дело, 2010.
8. Тебекин А.В. Менеджмент. - М.: Инфра-М, 2015
9. Торрингтон Дерек, Холл Лаура, Тэйлор Стивен. Управление человеческими ресурсами: учебник / Пер. с англ. изд. – М.: Дело и Сервис, 2004
10. Управление персоналом. Макарова И.К. М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. — 98 с.
11. Управление персоналом / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов. - М.: Финстатинформ, 2015. - 877 с.
12. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я.. - М.: Инфра-М, 2017. - 36 с.
13. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с.
14. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / Под ред. Кибанова А.Я.. - М.: Инфра-М, 2017. - 36 с.
15. Цветаев, В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. - М.: СПб: Питер, 2015. - 192 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/79963>