

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Управление человеческими ресурсами»

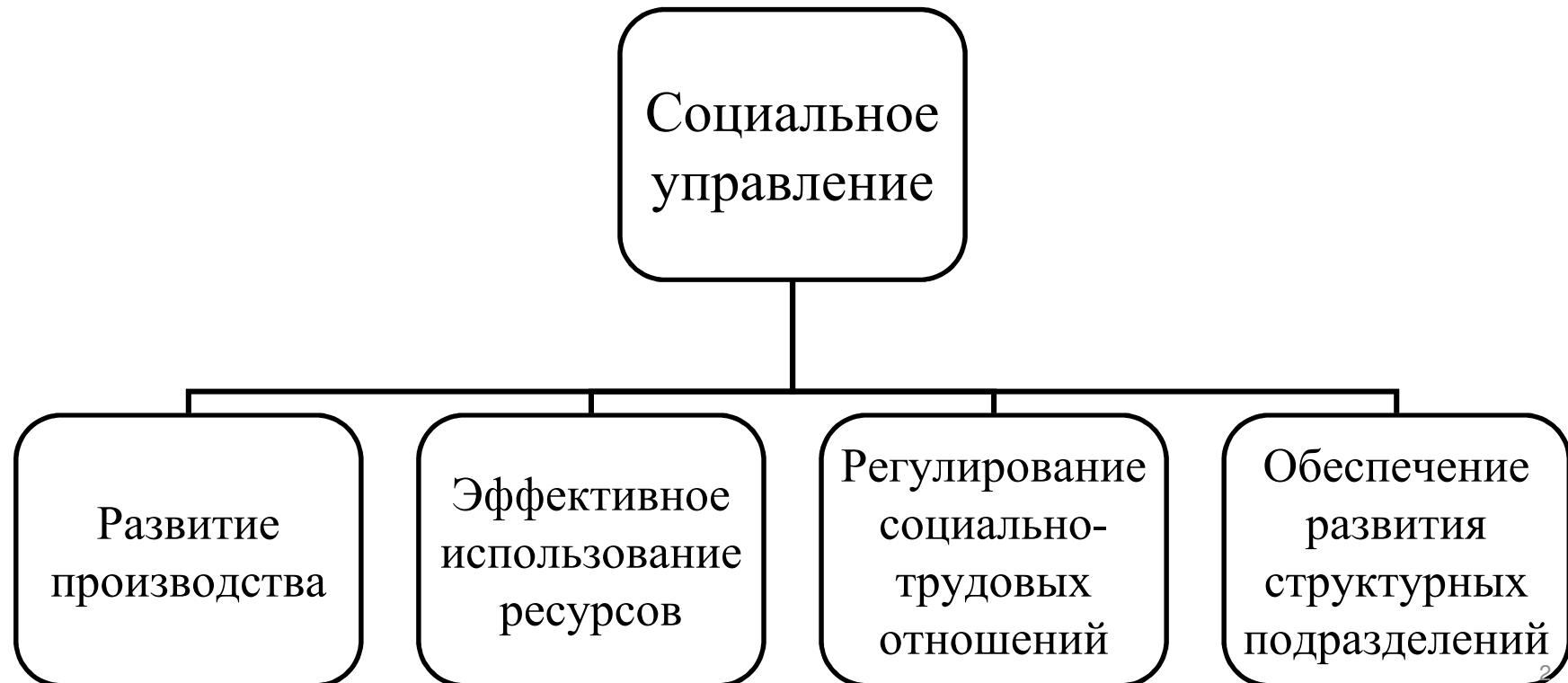
1. Повышение роли и значимости управления в условиях рыночной экономики
2. Сущность и содержание человеческих ресурсов как движущей силы общества
3. Управление человеческими ресурсами как составная часть управления социально-экономическим развитием общества
4. Краткая история развития науки управления человеческими ресурсами
5. Предмет, содержание, объект и структура курса «Управления человеческими ресурсами»
6. Цель, задачи и методы изучения курса «Управления человеческими ресурсами»
7. Место курса в системе научных дисциплин

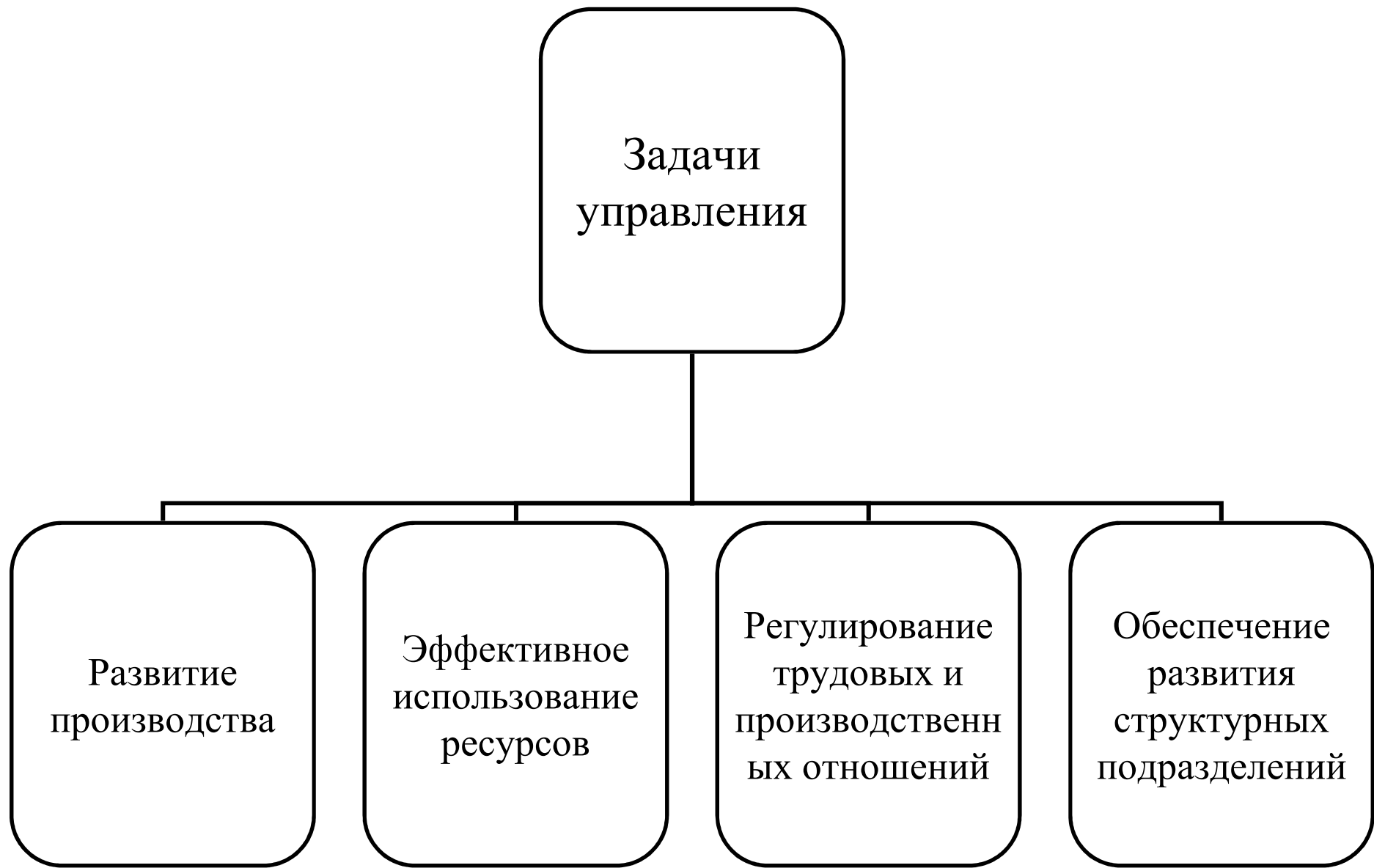


1. Повышение роли и значимости управления в условиях рыночной экономики

Управление – это средство воздействия на конкретный объект для достижения предварительно поставленной, осознанной цели и получения результатов.

К социальному управлению относятся:





Причинами повышения роли и значимости управления являются:

- развитие отраслей народного хозяйства, усложнение его структуры, экономический рост;
- интеграция организационных, экономических и социальных связей в систему международных отношений;
- более эффективное использование достижений научно-технического прогресса и необходимость управления им на более высоком уровне;
- необходимость комплексного решения социально-экономических проблем и возрастания неопределенности в условиях рынка

2. Сущность и содержание человеческих ресурсов как движущей силы общества

В современной теории и практике управления люди рассматриваются как ключевой элемент и наиболее ценный ресурс организации; управление ими превращается в одну из стратегий; развитие персонала превращается в статью инвестиций, а не затрат.

$$\begin{array}{l} \text{Человеческие} \\ \text{ресурсы} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{людей} \\ \text{(людские} \\ \text{ресурсы)} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Человеческий} \\ \text{потенциал (опыт,} \\ \text{интеллект, способность} \\ \text{к постоянному} \\ \text{совершенствованию и} \\ \text{развитию)} \end{array}$$

Человеческие ресурсы как движущая сила общества – это совокупность экономически активной и неактивной частей общества.

Как объект управления ЧР выступают одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ.

Специфика ЧР, т.е. их отличие от материальных, финансовых, информационных и других заключается в следующем:

СПЕЦИФИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Люди наделены интеллектом; их реакция на влияние окружения эмоционально обдуманна, значит не механическая; процесс взаимосвязи организации с сотрудником является двусторонним

Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию; в процессе работы они постоянно осваивают нововведения в своей профессии; этот процесс продолжается весь период их карьеры

Современный НТП объективно требует постоянного совершенствования человека в процессе трудовой деятельности

Люди осознанно выбирают тот или иной вид деятельности для достижения определенных целей

В современном обществе трудовая жизнедеятельность человека длится примерно 30-50 лет

В процессе взаимодействия человека с организацией очень важным является достижение удовлетворенности двух сторон сложившимися между ними отношениями и конечный результат их деятельности непосредственно зависит от достижения этой удовлетворенности

К слагаемым человеческого фактора исследователи относят:

СЛАГАЕМЫЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА

Уровень квалификации рабочей силы

Социальная активность

Производственная инициатива

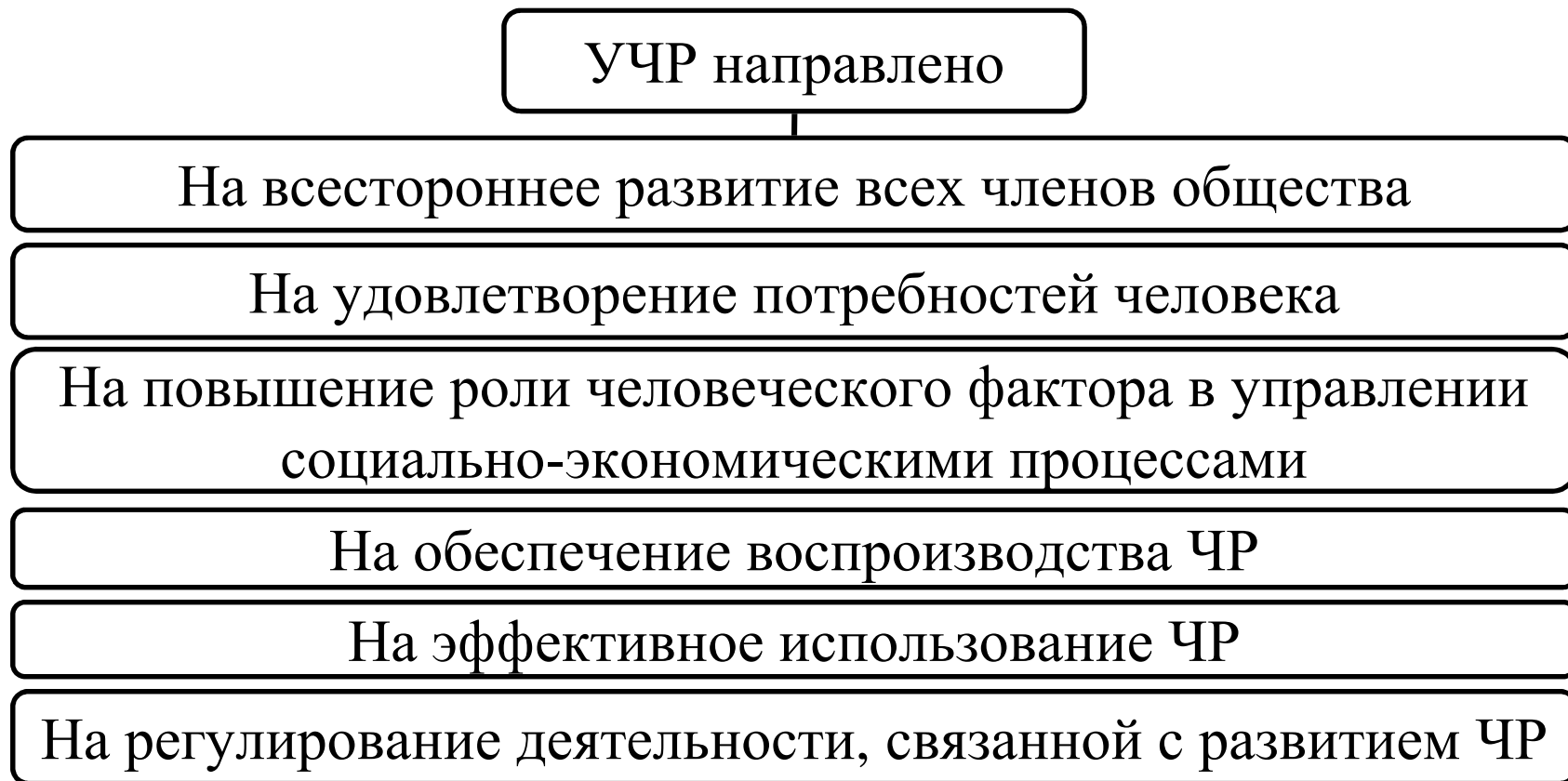
Уровень профессиональной и общей
подготовки человека

Гражданская ответственность

Состояние здоровья и физическая
подготовка работника

3. Управление человеческими ресурсами как составная часть управления социально-экономическим развитием общества

УЧР выступает составной частью управления социально-экономическим развитием общества. Оно направлено:



Цели управления человеческими ресурсами

Общие:

- Поддержка стратегии организации;
- Эффект и эффективность;
- Адаптация к изменениям.

Специфические:

- Обучение и развитие персонала;
- Повышение производительности;
- Сокращение текучести.

Основные задачи управления человеческими ресурсами

Принятие соответствующих решений и контроль за их исполнением

Разработка и претворение в жизнь политики в сфере социально-экономических отношений

Развитие и совершенствование качественных характеристик трудовых ресурсов

Воспроизводство трудового потенциала

Обеспечение нормальных условий труда во всех сферах деятельности

Регулирование занятости и миграции населения

Повышение уровня и качества жизни, в том числе трудовой

Принципы и методы УЧР

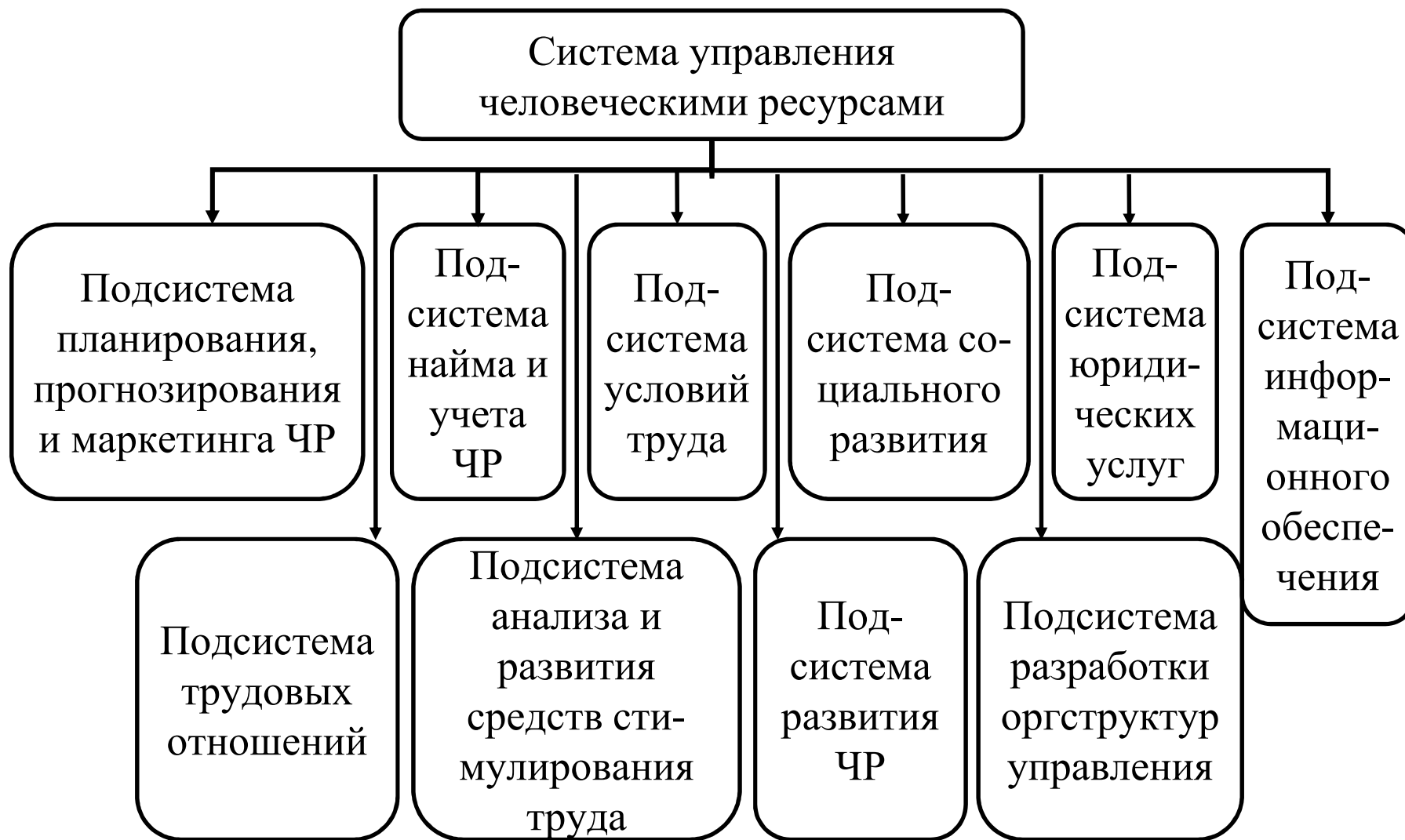


Субъектами управления являются управляющие и управляемые.

Объектом управления являются: отдельные коллективы, предприятия, организации; конкретные отрасли народного хозяйства; народное хозяйство и общество в целом; социальные, экономические, политические и правовые процессы, происходящие в обществе.

Система УЧР организации включает общее и линейное руководство, а также определенный состав функциональных подсистем.

Ниже на рисунке приведен состав функциональных подсистем системы УЧР организации.



НТП и коренной поворот в социально-экономическом устройстве нашей страны привели к необходимости новой парадигмы УЧР.

Основные положения старой и новой (рыночной) парадигмы управления

<i>Основные положения старой парадигмы управления</i>	<i>Основные положения новой (рыночной) парадигмы управления</i>
1. Централизация управления единым народно-хозяйственным комплексом	1. Децентрализация на базе сочетания рыночного и государственного регулирования социально-экономических процессов
2. Прямое государственное управление производственно-хозяйственной деятельностью организаций	2. Управление деятельностью организацией государственного сектора на основе сочетания рыночных и административных методов
3. Ограниченная хозяйственная самостоятельность организаций, жесткая система распределения и связей между ними	3. Самоуправление организацией негосударственного сектора как открытых, социально-ориентированных систем
4. Жесткие административные методы воздействия на работников, рационализация социально-производственных связей за счет механизмов контроля и вознаграждения	4. Управление, ориентированное на повышение роли организационной культуры и нововведений, мотивацию работников и стиль руководства

4. Краткая история развития науки управления человеческими ресурсами

Управление людьми имеет такую же древнюю историю как само человечество, т.к. оно появилось одновременно с возникновением первых форм человеческих организаций – племен, общин, кланов.

Управление как особый вид деятельности впервые определил еще древнегреческий философ Сократ (ок. 470-399 до н.э.).

Начало «научного управления» было положено американским инженером Ф. Тейлором (1856-1915)

Методы УЧР Ф. Тейлора характеризуются следующими основными чертами:

1. Индивидуальная ответственность каждого работника организации за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий
2. Жесткое разделение сфер деятельности между управленческим и производственным персоналом
3. Приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами
4. Проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение
5. Нормирование труда
6. Выраженное преобладание экономического стимулирования над другими его видами
7. Преимущественная ориентация на авторитарный стиль управления

Значительную роль в развитии методов управления человеческими ресурсами государственных служб сыграли труды знаменитого немецкого социолога Макса Вебера (1884-1920 гг.).

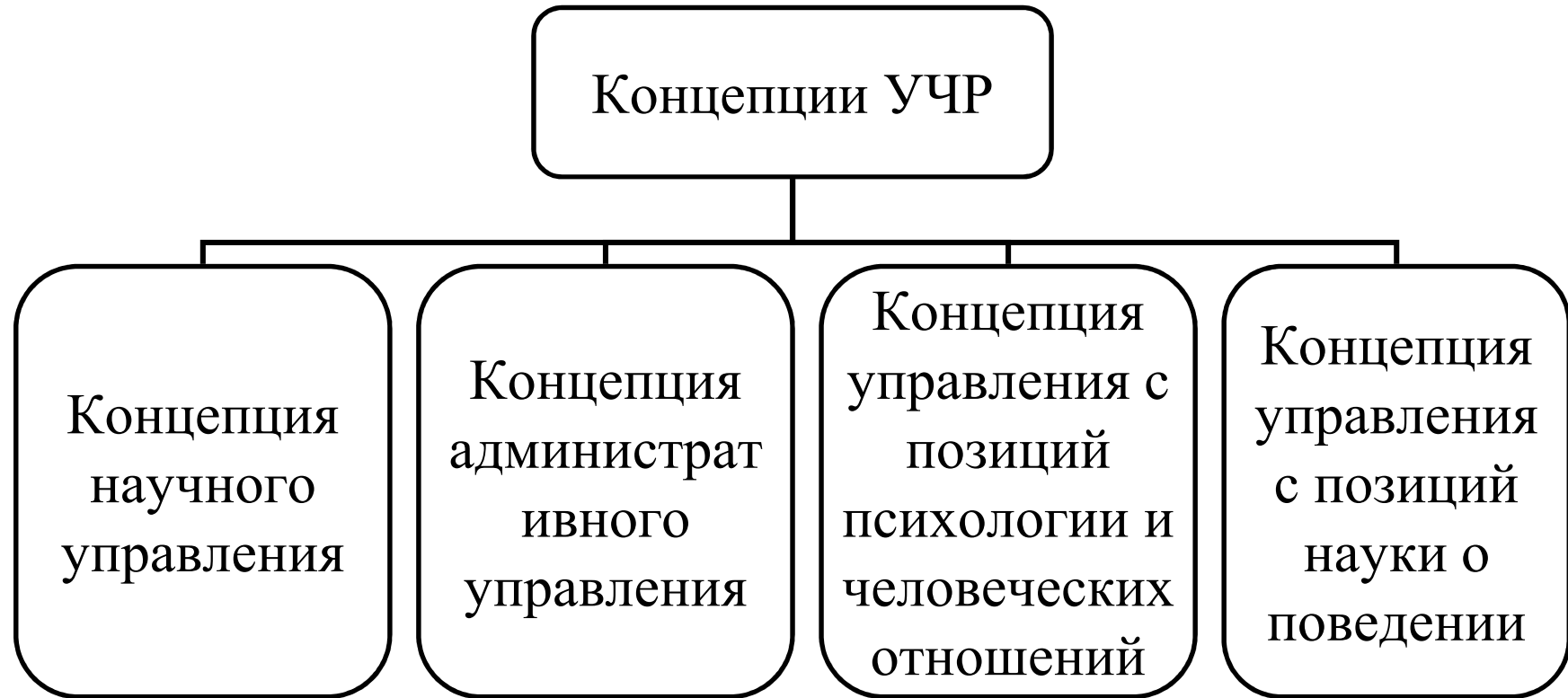
Среди учеников и последователей Ф. Тейлора большую роль в развитии науки управления человеческими ресурсами сыграли супруги Фрэнк и Лилиан Гилберт. Лилиан Гилберт стала одним из родоначальников исследований в области управления персоналом в современных условиях. Она изучала проблемы научного подбора, расстановки и подготовки кадров.

В свою очередь классические подходы к администрированию управленческого персонала связывают с именем Анри Файоля, чьи знаменитые 14 принципов администрирования используются и в современной практике:

1. Разделение труда
2. Власть – ответственность

3. Дисциплина
4. Единство распорядительства
5. Единство руководства
6. Подчинение частных интересов общим
7. Вознаграждение персонала
8. Централизация, которая в большей или меньшей степени существует всегда
9. Иерархия
10. Порядок
11. Справедливость
12. Постоянство состава персонала
13. Инициатива
14. Единения персонала

Таким образом, в зарубежной науке управления сложились следующие важнейшие концепции, которые внесли существенный вклад в развитие современной теории и практики управления человеческими ресурсами:



Кроме того, существуют три научных подхода к управлению, которые получили развитие в современных условиях: подход к управлению, как к процессу, системный подход к управлению, как к процессу, системный подход и ситуационный подход.

Этапы развития науки управления

```
graph TD; A[Этапы развития науки управления] --- B[1. Школа научного управления (1885-1920)]; A --- C[2. Классическая и административная школа (1920-1950)]; A --- D[3. Школа человеческих отношений (1930-1950)]; A --- E[4. Современная школа управления (1950 – по настоящее время)];
```

1. Школа научного управления (1885-1920)

2. Классическая и административная школа (1920-1950)

3. Школа человеческих отношений (1930-1950)

4. Современная школа управления (1950 – по настоящее время)

5. Предмет, содержание, объект и структура курса «Управление человеческими ресурсами»

Предмет курса составляют социально-экономические отношения, связанные с формированием, распределением, эффективным использованием и регулированием человеческих ресурсов общества.

В содержание курса «Управление человеческими ресурсами» включаются трудовые ресурсы и трудовой потенциал; здоровье и безопасность людей; интеллектуальный капитал и управление им; оценка эффективности труда персонала.

Объектом курса «Управление человеческими ресурсами» на макроуровне является общество в целом, на микроуровне – предприятие, организация, фирма, компания.

Структура курса предполагает изложение основных понятий экономики и рынка труда (трудовые ресурсы, занятость, безработица, регулирование рынка труда и пр.), а также рассмотрение наиболее актуальных проблемных вопросов управления трудом (формирование трудовых ресурсов, отраслевое и региональное управление трудовыми ресурсами, эффективное использование трудовых ресурсов и т.д.).

6. Цель, задачи и методы изучения курса «Управления человеческими ресурсами»

Целью курса является овладение профессиональными теоретическими, инструментальными и практическими компетенциями и навыками будущих руководителей и специалистов в области управления человеческими ресурсами организации.

Задачи курса

Овладение студентами основными понятиями, теорией, практикой и стратегией УЧР

Изучение теоретических аспектов особой значимости УЧР для развития и совершенствования организации

Ознакомление с классическими и современными подходами, связанными с управлением персонала

Теоретическое исследование вопросов, связанных с разработкой принципов оптимальной кадровой политики

Исследование проблем формирования ЧР на макро и микроуровне

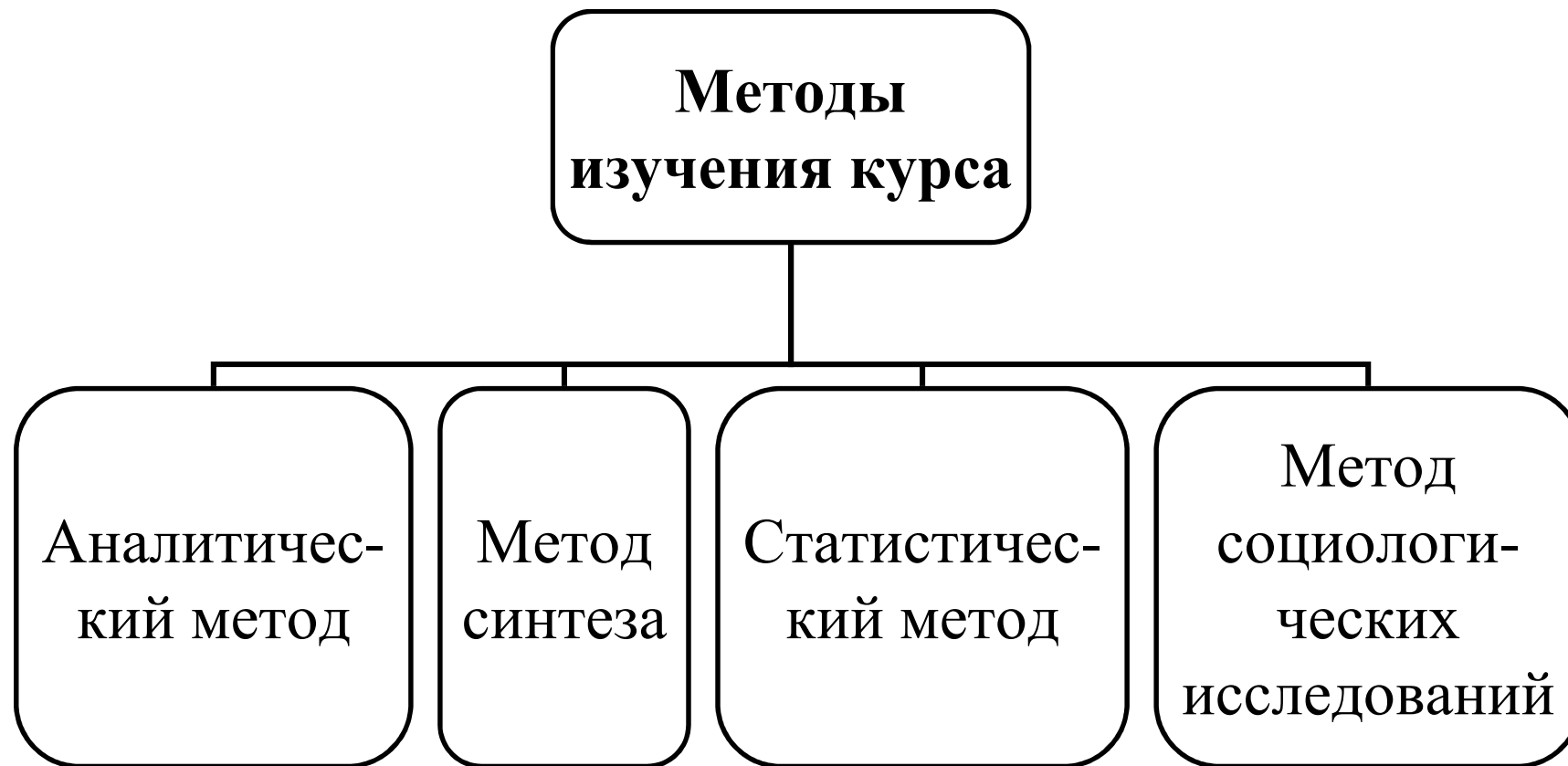
Изучение существующего положения, сложившегося в сфере распределения ЧР

Изучение сложившейся ситуации в сфере использования ЧР

Исследование движения ЧР на макро и микроуровне

Осознание студентами УЧР как искусства и практики управления людьми

К методам изучения курса относятся:



7. Место курса в системе научных дисциплин

Учебный курс «Управление человеческими ресурсами» представляет собой самостоятельную учебную дисциплину, предусматривающую учебное изложение науки об управлении человеческими ресурсами. Эта наука сформировалась на стыке таких наук, как общая теория менеджмента, управление производством, экономика производства, экономика труда, прикладная социология, производственная социология, социология труда, статистика труда, психология, трудовое право, конфликтология и др. Важность изучения науки управления человеческими ресурсами как самостоятельной отрасли знаний обусловлена:

Важность изучения науки УЧР

Во-первых, в том, что ЧР являются определяющим и наиболее активным элементом процесса;

Во-вторых, объективной необходимостью управления количеством и качеством трудовых резервов

В-третьих, повышением роли экономических методов управления в рыночных условиях хозяйствования

Необходимая литература для изучения курса:

1. Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р. Экономика и социология труда. Баку, 2010.
2. Азизова Э.Д. и др. Словарь-справочник экономиста по труду и человеческим ресурсам. Баку, 2009.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: Проспект, 2009.
4. Комисарова Т.В. Управление человеческими ресурсами. М., 2002.
5. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами. М., 2005.
6. Управление персоналом организации. / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2003.