

Эволюция научных представлений об управлении персоналом

1. Предпосылки возникновения науки об управлении персоналом
2. Классические теории управления персоналом
3. Теории человеческих отношений
4. Теории человеческих ресурсов

1. Предпосылки возникновения науки об управлении персоналом

До начала 20 века, управление персоналом как специфическая функция не выделялась из социального управления и осуществлялось на основе здравого смысла, опыта, традиций (труд носил преимущественно индивидуальный характер).

Промышленная революция и развитие капитализма привели к повышению интенсивности труда, усилению отчуждения простых работников от собственников и управляющих, к обострению социальных конфликтов.

В этих условиях у руководителей корпораций появилась потребность в предупреждении и сглаживании производственных конфликтов, налаживании партнерских отношений между администрацией и остальными сотрудниками.

Для налаживания таких отношений требовались специальные работники и даже целые подразделения.

Кадрово – посреднические службы в управлении имели скорее вспомогательный, чем основной характер. Это объяснялось преимущественно индустриальным характером труда, требующим его жесткого разделения и довольно ограниченным уровнем образования работников.

Такое представление достаточно полно выражено в теории и практике тейлоризма.

Промышленная революция создала новую культурную среду, потребности человека становились все более сложными. Организациям приходилось вводить новшества, чтобы успешно конкурировать в рыночной экономике.

Роберт Оуэн (1771-1858) на примере своей фабрики (Англия) показал, что обязанность заботиться о наемных рабочих совпадает с интересами работодателя. Он отмечал, что для получения прибыли владелец предприятия должен уделять человеческому ресурсу такое же внимание, как и оборудованию.

Оуэн был не единственным. Большой вклад внесли А Сен-Симон (1760-1825), Ш.Фурье (1772-1837) и др.

Но идеи представителей «донаучного менеджмента» не нашли в то время широкого применения.

2. Классические теории управления персоналом

Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915)

Главная идея - смоделировать труд как совокупность самых простых операций, наиболее быстро выполняемых узкоспециализированными работниками с целью получения максимальной прибыли.

(В то время «менеджмент» и «наука управления персоналом» считались синонимами)

Тейлористская модель труда и управления чрезвычайно упрощает и ограничивает функции управления персоналом. Они сводятся к

отбору преимущественно молодых, здоровых и добросовестных работников;

их материальному стимулированию достаточно высоким заработком;

авторитарному руководству организацией;

жесткому систематическому контролю за работниками и наказанию нерадивых главным образом в форме увольнения;

смягчению отношений между работниками и руководством с помощью некоторых социальных мероприятий в духе патернализма

Методы управления персоналом в системе Тейлора:

- 1) индивидуальная ответственность каждого работника за выполнение служебных обязанностей и производственных заданий;
- 2) жесткое разделение сфер деятельности;
- 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;
- 7) преимущественно ориентация на авторитарный стиль управления персоналом.

Генри Гантт (1861-1919), как и Тейлор, рассматривал проблемы согласования интересов работников и менеджмента, научного отбора, материального поощрения как средства повышения производительности труда, детальных рабочих инструкций.

Он считал, что время принуждения рабочих к труду ушло в прошлое. Попытка заставить работника делать непонятную ему работу приведет к неудаче. Повышая свою квалификацию, рабочие сознательно и лучше выполняют порученные им задания.

Фрэнк Гилбрет (1868-1924) и Лилиан Гилбрет (1878-1958), занимались рационализацией труда рабочих, изучением физических движений в трудовом процессе и исследований возможностей повышения производительности труда.

Они считали, что успешное управление базируется на человеке, а не на работе, и научный менеджмент позволяет максимально использовать возможности и усилия человека.

Гаррингтон Эмерсон (1853-1931) исследовал принципы организации труда применительно к любому производству. Утверждал, что при выборе людей для работы не так важны такие внешние вещи, как образование, физическая сила и даже поведение в прошлом. Основное внимание надо обращать на внутренние способности, склонности и характер человека.

Анри Файоль (1841-1925). Его **теория администрирования** состоит из двух частей:

- функции управления (планирование, организация, распорядительство, координирование, контроль), т.е. **что** делает руководитель;

- принципы управления, т.е. **как** руководитель делает это.

Принципы Файоля ориентированы на условия, более благоприятные для осуществления демократических отношений.

Генри Форд (1863-1947) создал систему, действующую по принципу машины, где каждый «винтик» должен был обеспечить надежную работу. Эффективность подобной системы определялась стабильностью производственного механизма, экономической мотивацией рабочих, неизменностью потребительского спроса и внешней среды.

В конце 1920-х г., в период изменений социальной и рыночной среды Америки, компания Форд стала терпеть неудачи.

Крах Форда показал, что для успешного решения задач в новых условиях, требуются новые подходы и принципы управления.

3. Теории человеческих отношений

Мери Паркер Фоллет и Элтона Мэйо можно назвать самыми крупными авторитетами в развитии школы человеческих отношений в управлении.

Именно Фоллет была первой кто определил менеджмент как «обеспечение выполнения работ с помощью других лиц».

Эксперименты Элтона Мэйо, которые проводились на заводе «Уэстерн Электрик» в Хоторне, открыли новое направление в теории управления.

Мэйо обнаружил, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда. Силы, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, превосходили усилия руководителя. Иногда работники реагировали гораздо сильнее на давление со стороны коллег по группе, чем на желания руководства и на материальные стимулы.

Ренсис Лайкерт, Р.Блейк и Дж.Моутон также относятся к исследователям, изучавшим человеческие отношения. Они подчеркивали, что работники стремятся быть полезными, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности. Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень зарплаты.

4. Теории человеческих ресурсов

Авторами теории человеческих ресурсов являются А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор и др.

Теории человеческих ресурсов являются современными, они более гуманны.

Абрахамом Маслоу предполагается, что мотивами поступков людей, являются, в основном, не экономические силы, а различные потребности, которые могут быть лишь частично и косвенно удовлетворены с помощью денег.

Представители психологической школы полагали, что если руководство проявляет большую заботу о своих работниках, то и уровень удовлетворенности работников должен возрастать, что будет вести к увеличению производительности.

Дуглас МакГрегор, Фредерик Герцберг и др. считали, что правильное применение науки о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности как отдельного работника, так и организации в целом.

Главный постулат – труд большинства индивидов доставляет удовлетворение. Они стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами. Большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю, даже большему, чем этого требует занимаемое ими место в соответствии с иерархией.

«Управление человеческими ресурсами» понятие шире и включает понятие «управление персоналом». Чаще их используют как синонимы, но т.к. многие организации переходят от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами необходимо подчеркнуть их различия:

Различия управления персоналом и управления человеческими ресурсами

Управление персоналом

-является

- практической и инструментальной областью;
- принятая в компании практика работы;
- реагирующий и диагностический характер;
- направленность на коммерческие цели;
- краткосрочность перспектив;
- люди рассматриваются как издержки, которые необходимо контролировать;
- сотрудники- это факторы производства (обеспечение нужных людей в нужных местах);
- рассматривает коммуникации с коллективными представителями, достижение уровня конкурентоспособности в выполнении своих текущих обязанностей.

Управление человеческими ресурсами

- стратегический характер;
- глобальные аспекты менеджмента перемен;
- предписывающий характер и касается стратегий;
- определяет общие направления политики компании;
- расширение и социального партнерства и трудовых отношений;
- имеет долгосрочную перспективу;
- персонал с позиций инвестиций;
- сотрудники- это объект корпоративной стратегии, фактор преимущества в конкурентной борьбе;
- рассматривает необходимость прямых коммуникаций с работниками, условия для внедрения гибких методов работы, регулирование конфликтов лидерами рабочих групп, групповая работа, улучшение долгосрочных возможностей работников.

Управление человеческими ресурсами – основной критерий экономического успеха организации.

В условиях острой конкуренции за рынки сбыта, при практически одинаковой технической и технологической оснащенности, добиться успеха может только тот, кто лучше использует имеющиеся у него человеческие ресурсы.

В умении обходиться с людьми кроется сама суть управления.