

История развития персонала

Разделение труда:

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

Выделяют 4 этапа в развитии управления персоналом:

1) 1880 – 1920

- Отсутствие прав наемных работников.
- Минимизация затрат на рабочую силу.
- Жесткая регламентация работ, нормирование труда.
- Соответствие условий труда и функций психофизиологическим особенностям работника.

- 2) 1920 – 1950
 - Делай работника довольным и он будет производить.
-
- Ориентация на малые группы.
 - Устранение конфликтов.
 - Снятие напряженности.
 - Принципы коллективизма.
 - Лояльность.
 - Основы участия в принятии решений.

3) 1950 – 1970

- Делай знания производительными.
- Вовлеченность работника в дела организации.

- Мобилизация всей человеческой энергии.
- Квалификация кадров.
- Признание работника важнейшим капиталом.
- Система социальных гарантий.

4) 1970 – 1990

- Ключевой ресурс.
- Возрастание значения знаний.

- Повышение затрат на персонал.
- Конкуренция на рынке труда.
- Расширение узаконенных прав по участию в принятии решений.
- Партнерство.
- Упор на индивидуальность.
- Непрерывное обучение.

Два основных подхода к управлению персоналом

Характерная черта	Япония	США и Европа
Цели	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
Принцип найма	Пожизненный	Краткосрочный
Принцип труда	Чем старше сотрудник, тем выше заработная плата	Чем больше стаж работы, тем выше заработная плата
Принятие решений	Децентрализованная система (снизу вверх); принцип консенсуса	Централизованная система; индивидуальное принятие решений
Ответственность	Коллективная	Индивидуальная
Развитие	Неспецифический путь повышения квалификации	Специфический путь повышения квалификации
Карьера и должностной рост	Медленное должностное продвижение	Быстрое должностное продвижение
Контроль	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.