**Королевский институт управления, экономики и социологии**

**Кафедра управления**

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**по дисциплине «Управление персоналом»**

**на тему:**

**Эволюция концепций «управления человеческими ресурсами»**

Работу выполнил:

студентка группы ГЗ-05

Потапова Галина Ивановна

Работу проверил:

Преподаватель

Лучицкая Л.Б.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата сдачи |  |  |
| Дата защиты |  |  |
| Оценка |  |  |

Королев

2010

**Содержание**

Введение………………………………………………………………………....2-3

1. Классические теории управления……………………………………….........4
   1. Школа научного управления…………………………………………...4-7

1.2 Административная школа……………………………………………..7-10

1. Теории человеческих отношений………………………………………..10-16
2. Теории человеческих ресурсов…………………………………………..16-19

Заключение…………………………………………………………………........20

Список литературы……………………………………………………………...21

Приложение……………………………………………………………………...22

**Введение**

Современный этап развития всех стран мира, включая Россию, характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике – организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.

Основная часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В этой ситуации управление персоналом организации становиться особо значимым, поскольку оно оказывает непосредственной влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, обеспечивает его профессиональную реализацию, адаптацию к внешним и внутренним условиям производственной среды.

Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждым предприятием имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Основным структурным подразделением по управлению персоналом до сих пор является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения.

Службы управления персоналом, пока имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. В силу этого они не выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормативных условий его работы.

Если раньше, в условиях командно-административной системы, эти задачи рассматривались как второстепенные, то при переходе к рынку они выдвинулись на первый план, и в их решении заинтересована каждая организация.

Актуальность работы обусловлена тем, что создавшаяся в нашей стране ситуация изменение экономической и политической систем одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости её существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека.

Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям, учет личностного фактора в построении системы управления персоналом организации.

*Объект работы*: человеческие ресурсы;

*Предмет работы*: исследование основных теорий «управления человеческими ресурсами»

*Цель работы*: анализ эволюции концепций «управления человеческими ресурсами»

*Задачи:* Проанализировать основные школы и теории управления персоналом.

**1. Классические теории управления**

**1.1Школа научного управления**

До начала ХХ века единой теории управления не существовало. Работа администратора была скорее искусством, основанным на интуиции. Быстрое развитие новых технологий, увеличение масштабов производства поставили вопрос о необходимости формирования научных методов управления, при чем эти методы должны были нацелены на решение конкретных задач, на разработку практических рекомендаций. Поэтому основы управления закладывались людьми, знающими технологию промышленных предприятий и особенности взаимоотношений между рабочими и руководителями.

Научные основы управления производством были заложены американским инженером Фредериком Тейлором. Тейлор внимательно изучал простейшие трудовые процессы – работу землекопов, погрузку металла в вагоны, кладку кирпича – и пришел к выводу, что научное управление – это некое средство, экономящее труд. Он утверждал, что взамен традиционных практических методов работы необходимо научное исследование каждого отдельного элемента производственного процесса и особое внимание необходимо уделять квалификации рабочих на основе научно разработанных критериев, их обучению.

Созданную им систему Тейлор называл по-разному: «сдельная система», «система управления рабочими на основе задач». Основные теоретические положения концепции Тейлора изложены в его работах: «Сдельная система» (1895), «Управление фабрикой» (1903), «Принципы научного управления» (1911).[8, с.105]

Главное внимание Тейлор уделял повышению производительности труда, т.к. считал, что повышение производительности труда принесет достаток, как хозяевам, так и рабочим, а в падении производительности труда виноваты неэффективные системы управления. Согласно концепции Тейлора труд делится на две составляющие – исполнительную (рабочие) и распорядительную (администрация).

Тейлором были сформулированы две основные задачи менеджмента: обеспечение наибольшего процветания предпринимателя и повышение благосостояния каждого работника. Тейлор считал, что с помощью соответствующей системы оплаты труда можно добиться максимальной производительности труда. Другой принцип системы Тейлора состоял в провозглашении единства экономических интересов рабочих и менеджеров.

Тейлор смотрел на рабочего как на средство повышения производительности труда при помощи технических средств (машин, оборудования). Это возможно, если технические средства будут полностью отвечать функциональным возможностям работника. Такое соответствие может быть достигнуто двумя путями: либо приспособить технические средства к возможностям рабочего, либо подбирать рабочего к созданной машине. Тейлор считал наиболее правильным второй путь.

Таким образом, принципы научного управления Тейлора стали применяться во многих сферах человеческой деятельности. Его разработки способствовали обучению рабочих и повышению их квалификации. Научные и практические работы Тейлора были положены в основу организации массового поточного производства, создания конвейера.[1, с.134]

Наряду с Тейлором заметный вклад в разработку идей научного менеджмента внес еще целый ряд исследователей первой четверти ХХ века. Хорошо известны разработки Фрэнка Гилберта по рационализации труда с целью внедрения в практику наилучших способов выполнения работы. В частности, его разработки по оптимизации работы хирургов позволили существенно сократить время проведения медицинских операций.

К числу известных разработок школы научного менеджмента относится график Гантта, разработанный Генри Ганттом. Внедрение премиальной системы, предложенной Ганттом, позволило повысить на ряде предприятий производительность труда. Человеческий фактор Гантт рассматривал в качестве стимула для повышения эффективности производства, но рабочий, по Гантту, должен получать удовлетворение от выполненной работы. Гантт полагал, что время принуждения рабочих к труду ушло в прошлое, основное внимание теперь следует уделять обучению рабочих новым навыкам труда. Гантт мечтал о демократии на производстве, считал, что из всех проблем менеджмента наиболее важной является проблема человеческого фактора.

Большой вклад в развитие системы Тейлора внес Г. Эмерсон. Основное внимание Эмерсон уделял теоретическим вопросам исследования проблем организации труда. Для этого он разделил процесс организации труда на составные части и тщательно изучал каждую их них. Проведенный анализ помог сформулировать двенадцать принципов производительности труда в любой сфере деятельности.

Особое внимание Эмерсон уделял изучению штабного принципа в управлении. Он развивал идею Тейлора о том, что линейный принцип выстраивания организации должен дополняться штабным принципом, т.к. штабной персонал имеет, в отличие от линейного, больше знаний для принятия управленческих решений. Эмерсон сформулировал положение о том, что каждая иерархическая ступень управления создается для улучшения обслуживания нижестоящей ступени, а не для облегчения положения вышестоящих звеньев управления.

Генри Форд (1863-1947) продолжил развитие идей Тейлора в области организации производства. В основу организованного им автомобильного производства Форд вложил следующие принципы: не следует бояться возможных неудач, т.к. неудачи дают повод начать снова и более умно; не следует бояться конкуренции и не следует стремиться к нанесению вреда делу и жизни вашего конкурента; не следует ставить получение прибыли выше работы на пользу потребителей; производить – не значит дешево покупать и дорого продавать.

Форд заменил ручной труд машинами, т.е. сделал дальнейший шаг в развитии системы Тейлора. Он сформулировал основные принципы организации производства, среди которых разделение труда, применение специального оборудования, размещение оборудования по ходу технологического процесса, регламентированный ритм производства.

Эти принципы позволили Форду создать поточное производство, повышающее производительность труда без вмешательства мастера, т.к. на поточной линии рабочий должен приспосабливаться к скорости конвейера. Первый конвейер был запущен в 1913 году и позволил Форду резко поднять производительность труда, снизить себестоимость продукции и заложить фундамент гигантской империи, существующей и по сей день.[8, с.147]

Внедрение в практику идей научного менеджмента позволило существенно повысить производительность труда. В тоже время это привело к интенсификации труда рабочих, что усиливало напряжение между рабочими и управляющими. В соответствии с идеями научного менеджмента оплата труда рабочих должна соответствовать полученному результату. Однако в силу того, что исходными в управлении явилась задача, её стандартизация и рационализация операций по её выполнению, а не человек, выполняющий работу, научный менеджмент оказался не столь эффективным, как этого ждали его разработчики. В тоже время такие основополагающие идеи научного менеджмента, как стандартизация методов выполнения работ, отбор, обучение работников методам выполнения работ и осуществление материального стимулирования по результатам выполнения работы, прочно вошли в современный менеджмент.

**1.2 Административная школа**

В начале ХХ века Европа выдвинула своего крупного специалиста, теоретика и практика менеджмента Анри Файоля. Файоль в своих исследованиях исходил не из американского, а из европейского, в частности, французского опыта организации и управления производством.

Главное внимание Файоль уделял самому процессу управления, который рассматривал как функцию администрирования, призванную помочь административному персоналу в достижении целей организации.

Основным трудом Файоля является его работа «Общее и промышленное управление» (1916). В основе концепции Файоля лежит положение о том, что на всяком предприятии имеется два организма: материальный и социальный. Первый включает сам труд, средства труда и предметы труда в их совокупности, а второй – отношения людей в процессе труда. Файоль сознательно ограничил свои исследования на втором «организме».

Управлять, утверждал Файоль, значит вести предприятие к цели, извлекая возможности из всех имеющихся ресурсов. Администрирование, по мнению Файоля, составляет часть управления, включающую шесть основных групп операций: техническую, коммерческую, финансовую, охранную, учетную, административную. Руководство этими шестью группами операций Файоль называл общим управлением.

Основное внимание Файоль уделял административным операциям, содержание которых заключается в умении управлять персоналом, при этом он рекомендовал использовать санкции как основной метод управленческого воздействия.

По Файолю, успех управления в значительной степени зависит от опыта руководителя, его способностей и таланта, процесс управления должен основываться на определенных принципах и правилах.

В 1923 г. Файоль дал определение понятию «управление»: управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Предвидеть – учитывать грядущее и вырабатывать программу действий. Организовывать – строить материальный и социальный организм предприятия. Распоряжаться – заставлять персонал надлежаще работать. Координировать – связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия. Контролировать – заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и распоряжениям.[5,с.79]

Особое внимание Файоль уделял разработке основных, индивидуальных, психологических качеств, которыми должен обладать администратор. Был составлен перечень таких качеств: здоровье; ум и интеллект; хорошее образование; способность управлять людьми; знание всех наиболее важных функций и направлений деятельности предприятия; подлинная компетентность в деятельности конкретного предприятия.

Взгляды Файоля и Тейлора имеют принципиальное отличие. У Тейлора рабочий – один из элементов производства наряду с предметами труда и орудиями производства, а Файоль рассматривает рабочего как социально-психологического индивида.

Последователями Файоля являются Линдал Урвик, Л. Гьюлик, М. Вебер, Дж. Муни. Урвиком были разработаны принципы построения формальной организации, ему же принадлежит формулировка принципа «диапазон контроля», согласно которому руководитель может эффективно управлять коллективом численностью не более 5-6 человек. Л.Гьюлик уточнил элементы административной деятельности, уделил особое внимание работе с кадрами.

Макс Вебер уделял особое внимание изучению проблем лидерства и структуры власти в организации. Он выделил три типа организации в зависимости от характера власти: харизматический, традиционный, идеальный (бюрократический). Макс Вебер сформулировал принципы построения идеальной организации. В отличие от Тейлора, который стремился к тому, чтобы рабочий работал как машина, Вебер пытался найти способы, чтобы вся организация работала как машина.

Заметный вклад в развитие классической школы управления внесли Дж. Муни и А. Рени. В 1939 году они опубликовали работу «Принципы организации», в которой они дали общее понятие организации как одной из форм объединения людей для достижения общей цели. Авторы утверждали, что без определения цели не может эффективно функционировать ни одна организация.

На основе разработок Файоля и его последователей сформировалась классическая модель организации, опирающаяся на четыре главных принципа: четкое функциональное разделение труда; передача команд сверху вниз по «скалярной» цепи (никто не работает больше, чем на одного босса); соблюдение диапазона контроля (руководить ограниченным числом подчиненных). Во многом эти принципы построения организации актуальны и применимы к современным условиям.

**2. Теории человеческих отношений**

Несмотря на то, что классическая школа управления «сделала» прогрессивный шаг в сравнении с научной, обе они до конца не осознали роли и значение человеческого фактора.

Первые попытки применить психологический анализ к практическим задачам производства была предпринята в начале ХХ века профессором Гарвардского университета Г. Мюнстербергом. Он начал разработку методов определения требований, предъявляемых к людям (профконсультации и профориентации). Мюнстерберг впервые предложил два метода для выявления тех или иных качеств у кандидатов на работу: наблюдение и тест, а уже в 30-е годы ХХ века практически все крупные предприятия развитых стран применяли в той или иной степени психологические методы отбора кандидатов для работы.

В 20-е – 30-е годы ХХ века зародилась школа человеческих отношений, в центре которой находился человек. Одна из главных особенностей этой школы – внесение в нее бихевиоризма, т.е. теории человеческого поведения.

Бихевиоризм исключил роль сознания и воли человека и акцентировал внимание на поведении, при этом роль основного регулятора поведения человека играет выгода. Постепенно сформировался новый взгляд на человеческие ресурсы – менеджер имеет дело с человеком в целом, а не только с его опытом, квалификацией, образованием, умственными и физическими способностями. Именно поэтому менеджер должен относиться к человеку, как к личности.

Ученые, занимавшиеся проблемами данной поведенческой школы, пришли к пониманию того, что очень часто человеческое поведение определяется не знаниями и опытом, а чувствами.

Наиболее яркими представителями школы психологии и человеческих отношений являются: Мэри Паркер Фоллет, Элтон Мэйо, Фриц Ротлисбергер, Абрахам Х. Маслоу, Фредерик Генцберг.

В 1924-1932 гг. группа социологов исследователей Гарвардского университета под руководством Э. Мэйо провела социальный эксперимент на предприятии компании «Вестерн электроник». Этот эксперимент получил название Хотторнского эксперимента. В ходе эксперимента выяснилось, что производительность труда, заинтересованность в результатах деятельности, трудовая дисциплина в коллективах во многом зависят от методов руководства (взаимоотношения руководитель – подчиненные) и взаимоотношений между работниками.[6,с.158]

Хотторнский эксперимент при всех его методологических недостатках, допущенных при формулировании выводов и выявленных позднее, послужил основой для формирования мощной научной школы, строившей свою теорию на концепции человеческих отношений. Эта концепция стала в свою очередь краеугольным камнем для одного из самых влиятельных и быстро прогрессирующих направлений в исследовании организаций, известного как «психологическое направление».

Концепция человеческих отношений изначально была направлена против основных положений тейлоризма и школы научного управления. В противовес подходу к работнику с позиций биологизма (когда эксплуатируются в основном такие ресурсы работника, как физическая сила, навыки, интеллект) член организации стал рассматриваться как социопсихологическое существо. Такие теоретики школы человеческих отношений, как Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисбергер, основываясь на экспериментальных данных, доказывали, что повышение производительности труда в организации зависит не только от способностей, знаний и умений, на которые ориентировался тейлоризм, но и от таких факторов, как удовлетворенность работников своим трудом, влияние группового мнения, неформальные отношения руководителя с подчиненными, благоприятная атмосфера в коллективе и т.д. Постоянная работа, направленная на развитие положительного воздействия этих факторов, могла, по мнению авторов концепции, в значительной степени повысить производительность труда, интегрировать работников в отношении достижения наиболее важных целей организации, повысить авторитет руководителя и т.д.[4, с.81]

Как справедливо отмечает отечественный социолог А.И. Кравченко, появление концепции человеческих отношений в социологии организаций обусловлено техническим прогрессом на современном предприятии. Усложнение профессий, резкое повышение требований к качеству сложных и сверхсложных изделий выдвинули на первый план задачу воспитания работника, высокосознательного в отношении к труду, заинтересованного в конечном результате своего труда, соблюдающего и сознательно поддерживающего нормы и правила организации. В концепции человеческих отношений человек рассматривается не просто как функционер, выполняющий некоторую работу, но и как индивид, обладающий определенными социальными интересами.

Политика управления, согласно концепции школы человеческих отношений, предусматривала комплекс мероприятий по удовлетворению многих важнейших потребностей и нужд членов организации: улучшение условий труда, условий релаксации (отдыха и восстановления сил), проведения свободного времени, а также в значительной степени способствовала демократизации отношений между руководителями и подчиненными, заставила руководителей учитывать личностные качества работников.

Одной из самых главных заслуг создателей концепции человеческих отношений можно назвать то, что они отвели неформальной организации (или неформальной организационной структуре) важную, а иногда и решающую роль в организационной деятельности. Ф. Ротлисбергер полагает, в частности, что неформальная организация представляет собой «действия, ценности, нормы, убеждения и неофициальные правила, а также сложную сеть социальных связей, типов членства и центров влияния и коммуникации, которые сложились внутри и между составляющими организацию группами при формальных структурах, но конкретизированы ими». Но в то же время неформальным отношениям в организации и роли психологического фактора придавалось преувеличенно большое значение в ущерб всем остальным. Представители школы человеческих отношений отрицали необходимость применения жесткого контроля, что ограничивало возможности руководителей, оказывало отрицательное влияние на процесс управления в организации.

Идеи школы человеческих отношений развивали представители психологической школы в теории организации. Так, американские исследователи организационного поведения У. Френч и Ч. Белл, сравнивали организацию с айсбергом, в подводной части которого находятся элементы неформальной структуры организации, а в верхней (видимой) части – формальной. Такой подход в значительной степени расширил возможности управления человеческими ресурсами в организации, позволил выработать сбалансированный подход к соотношению формальной и неформальной организационных структур и способы взаимодействий между ними.

Не менее важны работы последователей школы человеческих отношений в области теории мотивации. А. Маслоу, Ф. Херцберг, В. Врум разработали оригинальные направления в теории мотивации, имеющие важное практическое применение.

Еще одно важное направление в русле школы человеческих отношений составили работы американского исследователя в области теории управления Р. Лайкерта. Он разработал структуру идеальной, в его понимании, организации, где ведущее место занимает решение проблем отношений между руководителями и подчиненными и поведения работников в организации. Структуру Лайкерта характеризуют:

* стиль руководства, при котором руководитель демонстрирует доверие и уверенность в своих подчиненных, постоянно рассматривает и конструктивно использует их идеи;
* мотивация, основанная на поощрении подчиненных и вовлечении их в работу с использованием групповых форм деятельности;
* коммуникации, с помощью которых потоки информации направляются во все стороны, а информация разделяется между всеми участниками;
* принятие решений, причем на всех уровнях и с участием всех членов организации, но, тем не менее, решения хорошо согласованы между собой; цели организации, устанавливаемые путем группового обсуждения, что должно снять скрытое противодействие общим организационным целям; контроль, функции которого не сконцентрированы в одном центре, а распределены между многими участниками.

Идеи, сходные с идеями Лайкерта, в отношении роли человеческого поведения в организации высказывали также исследователи в области межличностных отношений К. Арджирис и У. Беннис.

В целом работы представителей школы человеческих отношений и исследователей, стоящих на близких теоретических позициях, стали основой демократического стиля управления организацией, характеризующегося постоянной ориентацией руководителей на поведение подчиненных, необходимым уровнем самоконтроля, высокой мотивацией работников и включенностью работника в процесс управления организацией.

Школа человеческих отношений и психологическое направление сыграли большую роль в развитии теории организаций. Представители этих направлений:

* ввели учет человеческого фактора, поведения членов организации, что позволило использовать при управлении психологические и социально-психологические методы для повышения эффективности организации;
* выделили неформальную структуру организации, что позволило существенно расширить рамки деятельности руководителей, использовать систему горизонтальных коммуникаций в организации;
* существенно обогатили теорию мотивации, используя новые эффективные подходы к побуждению членов организации к достижению организационных целей.

Вместе с тем эти теории не могли учесть ряда серьезных проблем, и в настоящее время их применение в чистом виде ограничено. Так, представители школы человеческих отношений:

* преувеличивали влияние психологического фактора;
* не принимали во внимание особенностей корпоративной культуры, распространяя свои методы как, например, на бригады грузчиков, так и на группы по разработке высоких компьютерных технологий;
* не оставляли руководителю возможности для принятия жестких организационных решений, если того требует ситуация;
* не учитывали связи психологического фактора с системой других факторов (социальных, культурных, технологических, структурных, внесистемных и т.д.);
* рассматривали организацию только как закрытую систему без учета влияния рыночного и институционального окружения, проблем распределения и перераспределения властных и других ресурсов в организации.

Решению проблем, связанных с применением психологических теорий, способствовало внедрение теории систем, или системного подхода, в практику изучения организаций.

**3. Теории человеческих ресурсов**

Третий этап в развитии теории управления персоналом начался в 50-х гг. ХХ столетия и продолжается до сих пор. В этот период получили распространение такие подходы к управлению персоналом, как *процессный* (с конца 50-х гг.), *системный* (с середины 70-х гг.) и *ситуационный* (80-е гг.).[3, с.294]

При *процессном* подходе управление рассматривается не как сария разрозненных действий, а как единый процесс воздействия на организацию и ее персонал.

Системный подход рассматривает все вопросы и явления в виде определенных целостных систем, обладающих новыми качествами и функциями, не присущими составляющим ее элементам.

Выводы ситуационного подхода состоят в том, что формы, методы, системы, стиль управления должны существенно варьироваться в зависимости от сложившейся ситуации, т.е. центральное место должна занимать ситуация.

Разработка системного и ситуационного подходов обусловила возникновение принципиально новой концепции управления персоналом – теории человеческих ресурсов.

Специфика человеческих ресурсов в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.) состоит в следующем:

1. люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие (управление) эмоционально осмысленная, а не механическая; процесс взаимодействия субъектов и объектов управления является двусторонним;
2. вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или отдельной организации;
3. люди выбирают определенный вид деятельности, осознанно ставя перед собой определенные цели.

Человеческие ресурсы являются конкретным богатством любой организации. В 70-х гг. ХХ в. отделы кадров и управления персоналом во многих зарубежных компаниях были преобразованы в отделы человеческих ресурсов, где наряду с традиционными функциями (найм, подбор персонала, обучение, деловая оценка и др.) стали выполнять функции по стратегическому управлению человеческими ресурсами, формированию кадровой политики, разработке программ развития персонала, планированию потребности в человеческих ресурсах и т.п.[6, с.112]

Управление человеческими ресурсами предполагает сильную и адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности работников, ориентацию на организационные нововведения и открытое обсуждение проблем.

Реализуя технологию управления человеческими ресурсами, организация исходит из того, что если она инвестирует достаточно средств в кадры, то она вправе требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии, строится на взаимном учете интересов руководителей и персонала и их взаимной ответственности, открывает возможность работников в принятие управленческих решений, проведение взаимных консультаций, обеспечения доступа к информации о делах организации и т.д.

Вместе с тем технология управления человеческими ресурсами не может претендовать на роль своего рода панацеи решения всех проблем, с которыми сталкивается руководитель в работе с персоналом.

Критический анализ применения технологии управления человеческими ресурсами показывает, что, несмотря на многообещающие заявления ее приверженцев, существует известный разрыв между установками и их практической реализацией. Например, несовместимы на практике, представляются такие элементы управления человеческими ресурсами, как командная работа и индивидуальная оплата труда в зависимости от его эффективности.

Ставка на сознательное и ответственное выполнение производственных функций и задач работниками маскирует изощренные приемы сверхэксплуатации и служит в долгосрочной перспективе действенным инструментом нейтрализации влияния профсоюзов. Отсутствуют объективные данные, свидетельствующие о позитивном влиянии технологии управления человеческими ресурсами на морально-психологический климат в организациях. Более того, как всегда, при любых крупных социально-организационных нововведениях редко удается избежать и негативных последствий.

Отечественный опыт управления персоналом начал формироваться во второй половине XIX – начале ХХ в. по свидетельству одного из видных отечественных исследователей труда – А.К. Гастева, уже в 1904 г. «где-то на Урале, в Лысьеве и на других заводах, делались попытки применения принципов НОТ». Нотовское движение зародилось в России примерно в то же время, что и в США и в Европе, и связано с такими крупными отечественными учеными, как Н.А. Витке, А.К. Гастев, П.И. Керженцев, С.Г. Струмилин и многие другие.[7, с 161]

Общеизвестно, что в числе первых руководителей послереволюционной России, оценивших значение тейлоризма, был В.И. Ленин. В апреле 1918 г. он поставил задачу: осуществить многое из того, что есть научного и прогрессивного в системе Тейлора.

Основным структурным подразделением по управлению персоналом в России до сих пор является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки.

Однако, отделы кадров не являются ни методическими, ни информационными, ни координирующими центром кадровой работы. Они структурно разобщены с отделами организации труда и заработной платы, отделами охраны труда и техники безопасности, юридическими отделами и другими подразделениями, которые выполняют функции управления персоналом. Для решения социальных проблем в организациях создаются службы социального исследования и обслуживания.

Службы управления персоналом, пока, имеют низкий организационный статус, являются слабым в профессиональном отношении. В силу этого они не выполняют ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормативных условий его работы.[5, с.18]

**Заключение**

Анализируя изложенные теории управления персоналом, можно обобщить сложившиеся точки зрения. Во многих публикациях отражаются два полюса взглядов на роль человека в общественном производстве:

1. Человек как ресурс производственной системы (трудовой, людской, человеческой) – важный элемент процесса производства и управления.
2. Человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями, отношениями – главный субъект управления.

Управление персоналом – это специфическая сфера управленческой деятеьности, главным объектом которой являются профессиональные возможности человека.

Концепции управления персоналом должны не только базироваться на определенных философских, социалистических, педагогических, психологических взглядах на человека в организации, но и указывать соответствующий социальных механизм, который бы превращал декларируемое в реальность и обеспечивал человеку условия свободного использования и распоряжения своими способностями.

Развитие концепций управления персоналом идет по нарастающей линии. В настоящее время издается много книг по вопросам управления персоналом. Это преимущественно добротные издания, основанные на серьезных размышлениях и научных экспериментах. В процессе своего развития теория управления персоналом становится все содержательнее и сложнее.

# Список литературы

# Базарова Т.Ю., Еремива Б.Л. Управление персоналом. – М.: 2008. – 200с.

# Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2007. – 528с.

# Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 180с.

# Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 2007. – 210с.

# Л.Б. Лучицкая, Н.Г. Рак: Управление персоналом: Учебное пособие. – Королев МО: КИУЭС,2007. – 149 с.

# Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. – М: ИНФРА, 2007. – 320с.

# Управление персоналом: Учебник/Общ.ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.

# Управление – это наука и искусство: Файоль, Эмерсон, Тейлор. Форд. – М. Республика 2007. – 224 с.

# Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия – Спб., 2006.

*Приложение*

**Основные теории управления персоналом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Название теорий** | **Основное содержание теорий** | **Период развития и применения** | **Ведущие представители** |
| Классические теории: школа научного управления; административная школа | Представители «классической школы» рассматривали управление как универсальный процесс, состоящий из взаимосвязанных функцийи опирающийся на принципы управления. они разработали теорию управления организацией, выделив управление как особый вид деятельности. | С 1883 по 1930 г. | Ф. Тейлор,  А Файоль,  Г Эмерсон,  М. Вебер,  Г.Форд и др. |
| Теория «человеческих отношений» | Для повышения эффективности производства важны не только материальные, но и психологические стимулы (благоприятный моральный климат, учет интересов работников, их удовлетворенность трудом и т.д.). | С 1930 по 1950 г. | Э. Майо,  А. Маслоу,  Д. Херцберг,  Д. Макгрегор и др. |
| Теория человеческих ресурсов | Целенаправленное воздействие органов управления на воспроизводство, качественное и рациональное использование человеческих ресурсов, которые рассматриваются как активы организации, ее капитал. Эффективность управленческого воздействия обеспечивается за счет максимальной самоотдачи профессиональных, творческих, интеллектуальных и физических возможностей человека при создании для этого необходимых производственных условий. | С 1950 г. по настоящее время | А.А. Богданов,  Д. истон,  Г. Алмонд,  Т. Парсонс,Л. Мацусита и др. |