ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПИЩЕВОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лекция №1

Тема: Основные понятия и концепции управления человеческими ресурсами

В ставшей уже классической работе М. Армстронга *управление человеческими ресурсами* (УЧР) определяется как стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей.

В России использование термина «управление человеческими ресурсами» начинается с конца 1980-х гг., в то время как, например, в США употребление термина «Human Resources Management» (HRменеджмент) датируется началом 1970-х гг. Данный термин возник в среде экономистов–профессионалов и изначально противопоставлялся традиционным подходам к работе с персоналом. В основе нового понятия лежали представления о человеческом факторе как об одном из ключевых элементов, определяющих эффективность деятельности компании.

Управление людьми имеет многовековую историю. Однако научное управление сформировалось лишь в XX в.

Существуют различные подходы к классификации направлений кадрового менеджмента. Однако наиболее распространена классификация концепций кадрового менеджмента на базе школ управления.

Одним из первых систему взглядов на исследование труда в организациях предложил *Фредерик Уинслоу Тейлор*. В основу своей системы он заложил четыре научных принципа.

1. Создание научного фундамента, заменяющего старые, сугубо практические методы работы.
2. Отбор и обучение работников.
3. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения элементов научного управления.
4. Распределение ответственности между руководителями и работниками.

Теория административного управления *Анри Файоля* состоит из двух частей: первая касается функций управления, т.е. того, что делает руководитель; вторая – принципов, т.е. как руководитель делает это.

Файоль выделил пять общих функций управления:

1) предвидение (планирование) – разработка программы действий предприятия на перспективу и на текущий период;

2) организация – обеспечение предприятия всем необходимым для работы;

3) распорядительство, его цель – добиться от работников максимальной отдачи в интересах предприятия;

4) координирование, цель которого – достижение соответствия и согласованности между различными частями предприятия путем установления рациональных связей в производстве;

5) контроль – проверка исполнения в соответствии с принятой программой.

Кроме того, Файоль сформулировал 14 принципов, которые, по его мнению, применимы к любой административной деятельности.
Автор теории человеческих отношений *Джордж Элтон Мэйо* пришел к выводу, что сама работа значит для работника меньше, чем его социальное и психологического положение на производстве. Так, Э. Мэйо был убежден, что работник будет работать более производительно, если удовлетворить его определенные социальные и психологические потребности.
Современная концепция управления человеческими ресурсами рассматривает людей как ключевой ресурс и социальную ценность и обосновывает целесообразность стратегического, инвестиционного подхода к их формированию, использованию и развитию. Работник выступает в единстве трех взаимосвязанных компонентов: трудовой функции, социальных отношений и личности.