ОЧУВО «Международный инновационный университет»

Направление «Юриспруденция»

**Реферат**

**Тема: Система управления человеческими ресурсами организаций**  
Учебный предмет: Управление человеческими ресурсами

Выполнил студент (Ф.И.О.) полностью

Курс   \_\_\_\_\_Группа\_\_\_

Преподаватель: (ФИО)

Дата отправки на проверку «\_\_\_»\_\_\_\_2017 г.

Возвращена с проверки «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2017 г.

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись преподавателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Сочи, 2017 г.

Содержание

Введение 3

## 1. Понятие человеческих ресурсов 4

## 2. Преобразование персонала в человеческими ресурсами 6

## 3. Методы человеческими ресурсами 8

Заключение 10

Список литературы 11

ВВЕДЕНИЕ

Говоря об управлении человеческими ресурсами, мы сталкивается с такой профессией как менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу — профессия молодая, зародилась в конце прошлого века.

Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня, а также работников (и руководителей) кадровых служб, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской (администраторской) деятельностью, то возникновение управленческой (штабной) функции, связанной с обеспечением должного уровня кадрового потенциала организации, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента.

Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы — не только функционирующей, но и развивающейся, — на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте — управление человеческими ресурсами.

## 1. Понятие человеческих ресурсов

С возрастающей мобильностью технологий и капитала конкурентоспособность зависит исключительно от качества, производительности и гибкости человеческих ресурсов - так сегодня говорит бизнес. Ведущие западные эксперты прямо отмечают, что по мере вступления развитых стран в постиндустриальную эру человеческий капитал будет приобретать все большее значение. Такое понимание есть по сути не что иное, как отражение новой роли и места человека в современном капиталистическом производстве [1].

Реалистично руководители ведущих связывают вопрос "тупиковом", кризисном управления "человеческим " с тем, наряду с общей конфликтной капиталистической организации обострились противоречия технократическими подходами, в условиях развития, и нового научно- типа экономического . Значительный накал обнаружился в - стране, где кризисов были ощутимы, а тейлоризма пустили, , особенно глубокие . Преодоление кризиса управлении стало увязываться с экономического развития [2].

Для характеристики (личного) фактора используются такие , как "рабочая ", "трудовые ресурсы", "", "работник", "рабочий". сила представляет совокупность физических умственных способностей , которые он для производства благ и . По отношению непосредственному процессу она выступает потенциальная величина, то время труд - это способность, функционирующая сила.

Традиционно отечественной экономической под рабочей подразумевают способность труду, под - целесообразную деятельность .

Рабочая сила товар, в от других товара, обладает особенностью: ей значительная пластичность, активно изменять характеристики и самым активно на конъюнктуру и предложения. , каждый человек свой, присущий ему диапазон характеристик, востребуемых труда [3]. У он шире, других - уже: зависит от знаний, умений, , т.е. того, что широком смысле опытом личности, также от способностей приобретать опыт - как , так и , о которых не подозревает сама личность. трудовыми ресурсами все социально население. Цель этим видом - социальная активизация в решении , семейных, культурных, , экономических проблем. трудовой процесс большая часть ресурсов. Особое в сфере уделяется подросткам, , пенсионерам, инвалидам, подработки, совместительство параллельные работы [4].

включают часть в трудоспособном , из которой инвалиды 1-й 2-й группы прибавляются фактически пенсионеры.

Из определений видно, это нетождественные , но они связаны между . Труд не быть осуществлен способности к , а способность труду реализуется в процессе . Трудовые ресурсы - совокупные способности труду всего , значительная часть (способности домашних , студентов и .д.) не в общественном [5].

В данной воплощается единство в биологическом социальном смысле, единство как фактора производства субъектов производственных , единство социально- сущности и , естественно-исторически количественных и характеристик.

В же время определения рассматривают "рабочая сила" "трудовые ресурсы" пассивные объекты управления.

Поскольку " сила" и " ресурсы" не иное, как физических и способностей людей, для производства благ и , они не ставить собственных , иметь потребности. определенные интересы, творческую инициативу.

самой своей они предназначались того, чтобы в условиях системы хозяйствования органы формировали, , перераспределяли, использовали создания материально- базы, последовательного экономического потенциала, общественного продукта национального дохода [6].

конце 80-х , когда в возник и наглядно проявляться "" трудовых ресурсов, стали рассматриваться фактор производства. "фактор" определяется словарях как , движущая сила -либо, т.. в противоположность "ресурс" он активную роль -либо, в случае - человека.

выражения нового на роль в производстве экономической литературе середины 80-х все чаще использоваться термины " фактор" и " потенциал". При обычно предполагается, понятие человеческий ( иногда личностный) фиксирует внимание активной роли в экономике. в наибольшей соответствует новой ситуации, характеризующейся эффективным использованием труда.

## 2. Преобразование персонала в человеческими ресурсами

трансформация кадрового нашла свое в следующих тенденциях [7]:

* все годы в странах наблюдается и абсолютный числа работников служб;
* повысился этой профессии: кадровых служб большинстве корпораций входить в правления и в состав директоров;
* резко внимание к профессиональной подготовки по персоналу;
* условиях растущей (в том и за кадры) изоляция политики от бизнес-стратегии влияла на деятельности корпорации целом.

Речь о консолидации управленческой “вертикали” функций кадрового , выразившейся в стратегического уровня управлении человеческими . Вместо довольно структуры кадрового , бытовавшей в доминирования первой второй моделей персоналом, складывается менеджмента, ориентированная первую очередь развитие человеческого . Миссия этой — в числе приоритетных стратегических корпорации реализовать ключевые цели кадровой политики.

специалист в кадрового менеджмента . Гест считает, кадровая политика должна обеспечить [8]:

* интеграцию — высшее организации и руководители принимают и хорошо стратегию управления ресурсами как “ собственную” и ее в оперативной деятельности, взаимодействуя со структурами;
* высокий ответственности всех корпорации, который как идентификацию базовыми ценностями , так и , инициативную реализацию перед ними в повседневной работе;
* функциональную — функциональных задач, отказ от , жесткого разграничения различными видами , а также использование разнообразных трудовых контрактов — , частичная и занятость, субподряд т.п. — структурную — адаптация непрерывным организационным , социальным и нововведениям — гибкость -кадрового потенциала;
* качество работы ее результатов, труда — рабочая , содержательность работы, трудом, а самой рабочей .

Указанные целевые можно рассматривать конкретизацию императивов -творческой деятельности практике современного менеджмента. Действительно, в каждой установок обнаруживаются не только , но и , индивидуального и творчества [9]. Если совместно-творческой воплощаются в современных организаций, организационные системы совершенно уникальные .

Современные корпорации, творческим духом, как ячейки профессиональной культуры. кадрового потенциала корпораций образуют транспрофессионалов - людей, за счет организации коллективного эффективно и работать в полупрофессиональных средах. транспрофессионалов создаются активно используют формы самоорганизации. к новому профессионализма и содержание той , которую переживают профессии в время [10]. Адекватной профессиональной самоорганизации профессиональные сети конфигурации, позволяющие необходимости формировать транспрофессионалов для решения различных . В отсутствие форм партиципаторной культуры в стране распространение : номенклатура (при бюрократической организационной ), блат (при органической) и (при доминировании ).

Очевидно, что таких новых организации профессиональной нужна новая менеджеров-профессионалов, первую очередь, области кадрового . Но прежде выяснить особенности менеджеров по новой формации, существенные различия двумя направлениями менеджмента: управлением и управлением ресурсами.

## 3. Методы человеческими ресурсами

анализ применения управления человеческими , несмотря на заявления ее , демонстрирует известный между идеологическими и их реализацией [11].

1. Практика человеческими ресурсами различных странах не только национальных школ традиций кадрового , но, скорее, об отсутствии единой концепции, как пестрота концептуальных схем усугубляется их противоречивостью. Например, на практике такие элементы человеческими ресурсами, командная работа индивидуальная оплата в зависимости его эффективности. связи с некоторые скептики в технологии человеческими ресурсами -навсего вариацию доктрины человеческих , а в противоречиях — выражение антагонизма между и рядовыми [12].

2. Хотя все число компаний о внедрении себя “модной” управления человеческими , практическая реализация стратегии кадрового сталкивается со трудностями. В , не заметен затрат на и переподготовку , особенно принимая внимание повсеместное передовых форм работы (кружки , рабочие команды т.п.) [13]. передача части функций от служб линейным , как правило, без дополнительной последних, да не пользуется вниманием со руководства корпораций.

3. вовлечения персонала ( в прибылях , передача акций и т..), заимствуемые из управления человеческими , нередко используются в качестве “мягких” форм труда. Ставка сознательное и выполнение производственных и задач маскирует изощренные сверхэксплуатации и в долгосрочной действенным инструментом нейтрализации влияния [14]. Наглядным примером  новейших методов работы служит оценки индивидуального работника в организации: кто судить о , способствует ли воспитанию повышенного ответственности у или служит их самоэксплуатации?

4. объективные данные, о позитивном внедряемой технологии человеческими ресурсами морально-психологический в организациях. того: как при любых социально-организационных редко удается и негативных [15]. Правда, такие оценки результатов передовой кадровой во многом невозможностью изолировать последствия внедрения человеческими ресурсами других факторов.

Тем не , сколь бы с концептуальной зрения и в морально- плане не результаты практического технологии управления ресурсами, микрореволюция кадровом менеджменте последние годы темпы во развитых странах. эта микрореволюция совершенно новые к менеджеру персоналу.

Список литературы

1. Маслова В. М. персоналом, 2015 [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.alleng.ru/d/manag/man399.htm
2. Аппенянский А.. Человек и . Путь совершенства - .: Барс, 2007
3. Дэвид «Основы менеджмента». .с англ. ред. Ю..Каптуревского - СПб.: ,2008
4. Дайнека А. В. Управление персоналом. Учебник, 2013 г. [электронный ресурс]. – Режим доступа: http http://www.knigafund.ru/books/174183
5. А.И. управления персоналом. . нар. хоз- при правительстве - М.: ТЕИС,2005
6. М.И. и отбор . Настольная книга предпринимателей руководителей служб и - М.: Бизнес- "Интел-Синтез",2008
7. В.П. персоналом организации. . для вузов спец."Менеджмент" - .: Аспект Пресс ,2006
8. персоналом. Энцикл.. Под ред. ..Я.Кибанова - .: ИНФРА-М ,2007
9. У.Э. . Новая экономика. - ., 2006 - 196 с.
10. Петушков А. В. Развитие корпорации в условиях экономики знаний [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sci-article.ru/stat.php?i=1476279454
11. Карташова .В. Управление ресурсами: Учебник. - .: ИНФРА - М, 2007. 256 .
12. Д. Медведев Социально-экономическое развития России: обретение новой динамики [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vopreco.ru/rus/redaction.files/10-16.pdf
13. Управление по ; Пер. с . / общ. ред. . А. Леймана. - .: Прогресс, 2013 г.
14. Александрова, А.В., Курашова, С.А. Стратегический менеджмент: учебник / А.В. Александрова, С.А. Курашова. - м.: НИЦ инфра-м, 2013
15. Менеджмент США [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://magref.ru/menedzhment-v-ssha/