

ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВЫПОЛНИЛА:

СТУДЕНТКА ГРУППЫ БИБ-3601-01-00

ОБОЙМОВА И.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие, сущность, задача философии управления персоналом
2. Понятие философии организации
3. Соблюдение и нарушение философии организации
4. Документы для разработки философии организации, состав разделов документа
5. Возникновение философии организации, основные принципы
6. Элементы философии управления персоналом
7. Английская, американская, японская и российская философия управления персоналом, их характеристика
8. Российская специфика при формировании философии управления персоналом

ПОНЯТИЕ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Философия управления персоналом – это философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей.
- В частности, философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения.

СУЩНОСТЬ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Создание условий для справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений в организации; каждый сотрудник может полностью использовать свои навыки: каждый работник имеет возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений; работники пользуются адекватными и справедливыми компенсациями; созданы безопасные и здоровые условия труда.



ЗАДАЧА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

- Философия управления персоналом организации заключается не только в том, чтобы удовлетворить потребности организации в укомплектовании персоналом, но также в наиболее полном удовлетворении потребностей работников.

ПОНЯТИЕ ФИЛОСОФИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Философия организации — это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.

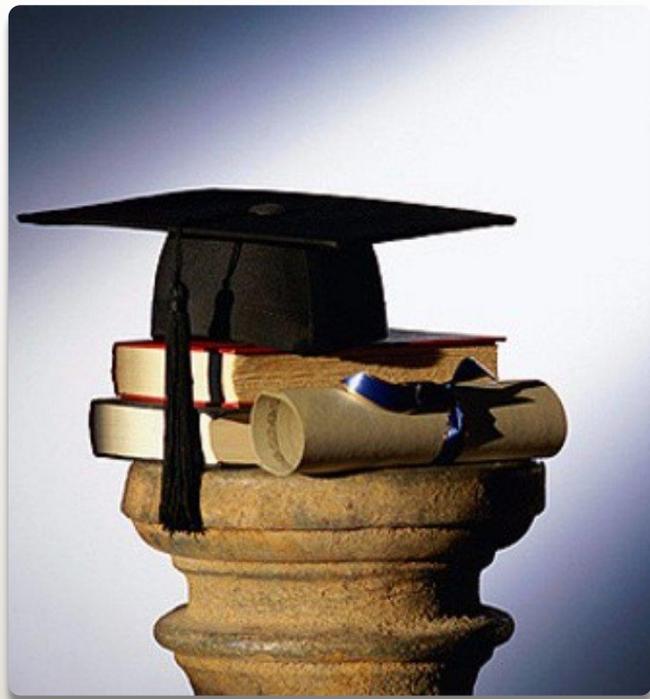


СОБЛЮДЕНИЕ И НАРУШЕНИЕ ФИЛОСОФИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и как следствие — эффективное развитие организации.
- Нарушение философских постулатов организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, к снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа и может привести к банкротству, так как персонал — это ее главное достояние.

ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ФИЛОСОФИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:



- Конституции (Основного Закона),
 - Гражданского кодекса,
 - Трудового кодекса,
- Декларации прав человека,
- Коллективного договора,
- религиозных писаний (Библии, Корана и др.),
 - устава,
- опыта лучших организаций,
- стратегии кадровой политики страны и организации.

ПРИ РАЗРАБОТКЕ ФИЛОСОФИИ ОРГАНИЗАЦИИ НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ

- национальный состав работников,
 - тип производства,
 - вид собственности,
 - отрасль народного хозяйства,
- численность работающих в организации,
- уровень благосостояния работников,
 - культурный уровень персонала,
 - личные взгляды руководителя.

СОСТАВ РАЗДЕЛОВ ДОКУМЕНТА «ФИЛОСОФИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»:

- цель и задачи организации,
- декларация прав работника,
- требования к поведению сотрудников,
- деловые и нравственные качества,
- условия труда и рабочее место,
- оплата и оценка труда,
- социальные блага,
- социальные гарантии, увлечения (хобби).



ВОЗНИКНОВЕНИЕ ФИЛОСОФИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в крупных компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в компаниях IBM, General Motors, McDonald's. А. Морита.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ SONY, СФОРМУЛИРОВАННЫЕ А. МОРИТА:

- Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач (транзисторный приемник, домашний видеомаягнитофон, портативный плеер, лазерная звукозапись).
- Патернализм — воспитание у занятых на фирме чувства, что они — члены одной семьи (пожизненный наем сотрудников, не обычные формы общения с руководством, планирование служебной карьеры и т.д.).
- Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов (параллельные исследовательские группы, выявление и поддержка энтузиастов).

ЭЛЕМЕНТЫ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Важнейшие элементы философии управления персоналом одного из российских промышленных предприятий, которая может служить образцом передового опыта:

- Приоритет в подборе персонала и продвижении кадров отдается жителям города, в котором находится предприятие.
- Формируются семейные династии, когда несколько поколений работают на заводе.
- Поддерживается высокий имидж завода в средствах массовой информации, администрации области и на российском рынке.

Элементы философии управления персоналом

- На заводе высокая трудовая и исполнительская дисциплина, доля прогулов в общем фонде отработанного времени составляет всего 0,2%, что немного для России.
- Идет непрерывное повышение квалификации и рост профессионального мастерства работников.
- Формирование требований деловым и нравственным качествам работников завода, отраженных в нормативных документах. Поддержание работоспособности и здорового образа жизни за счет ежегодного профилактического медицинского обследования, наличие собственной спортивной базы.



Элементы философии управления персоналом

- Гибкая политика в оплате труда, обеспечивающая материальное благосостояние работника.
- Превращение работников в собственников организации началось после акционирования завода в начале 1990-х гг.
- Предоставление социальных благ для работников завода: материальная помощь к отпуску, компенсация расходов на питание, строительство и предоставление бесплатного жилья и т.д.



Элементы философии управления персоналом

- Социальные гарантии выполняются строго в соответствии с законодательством России: оплата отпусков, больничных листов, дополнительные пенсии и др.
- Поддержание культурных и производственных традиций завода. На заводе функционируют Дом культуры, музей, совет ветеранов, женсовет, профком.

ВЫВОД: Все это обеспечивает организацию квалифицированным персоналом, который работает на заводе семьями десятки лет.



АНГЛИЙСКАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



- Основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

АМЕРИКАНСКАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



- Построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

ЯПОНСКАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



- Основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.

РОССИЙСКАЯ ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



- Весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и не всегда гуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления.



ХАРАКТЕРИСТИКА ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ

Критерии организации работы	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации	Гармония	Эффективность	Смешанная
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное – реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	Распространено
Отношение с подчиненными	Семейные	Формальные	Смешанные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	Смешанный
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанная

РОССИЙСКАЯ СПЕЦИФИКА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- Россиянин привык полагаться на богатство, неисчерпаемость, необъятность русской земли.
- Россиянин привык к цикличности труда.
- Россиянин не мыслит себя вне общества, занимаясь общественно полезным трудом, и поэтому необходимо рассматривать труд не только как совокупность действий, но и как проявление духовной жизни.

- Россиянин привык ставить общественное выше личного и работать в коллективе.
- В условиях становления рынка организациям в большей степени нужно делать ставку на поколение **40-50-летних и более старшие возрастные группы**, т.к. ориентация современного российского общества на потребление приводит к бездуховности части молодежи, разрушению идеалов, норм поведения и т.д.
- Характер россиянина является загадочным и противоречивым, трудно поддающимся анализу, имеет огромную амплитуду колебаний между добром и злом.



- Следует сохранить и закрепить в характере россиянина положительные поведенческие черты, которые носят альтруистский характер: ограничение потребностей до разумной достаточности, осуждение накопительства и др.
- Свою свободу человек ограничивает во имя Бога, России, общественных интересов, близких, во имя своей совести, которая не позволяет причинять зло другим людям. Свобода всегда способствовала дисциплине, порядку.
- Развитие общества и организации должно идти плавно, на основе преемственности поколений, уважения предков, признания общечеловеческих ценностей.



- Россиянин живет в общности, характеризующейся многообразием различных этнических групп, национальностей, народностей. В организациях необходимо пресекать конфликты, вызванные различиями в вере, национальности, языке и стремиться к корпоративной культуре в духе терпимости, равенства.
- Гармоничное развитие российского общества возможно при условии акцента на личность, вбирающую в себя весь накопленный человечеством опыт.
- Российская философия основывается на духовной общности людей, понимании ценностей каждой человеческой личности и удовлетворении физиологических потребностей.



БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст]/Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**

