

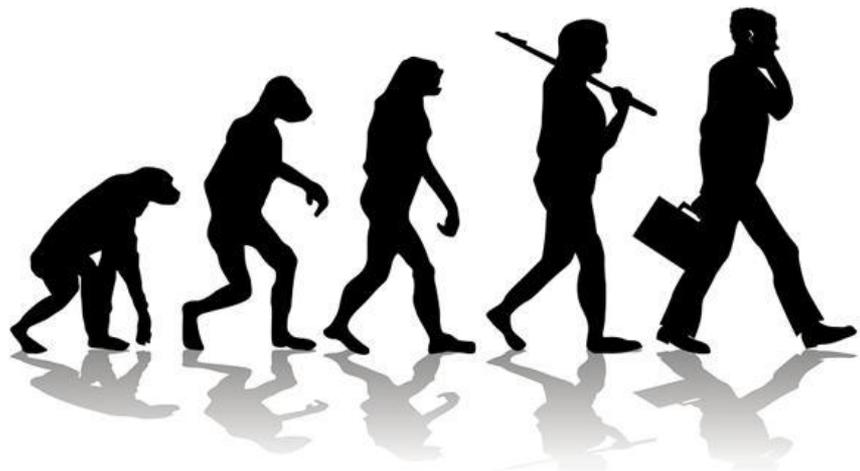
Теории управления персоналом

Выполнил ст. гр. БИБ-3601-01-00
Домрачев Р.Е.



План

- Развитие теорий управления персоналом. История.
 - Школа научного управления
 - Классическая школа
 - Школа человеческих отношений
 - Школа поведенческих наук
 - Школа концептуальных подходов
- Мировые модели управления персоналом.
 - Японская модель управления
 - Американская модель управления



Развитие теорий управления персоналом. История

Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки.



1. Школа научного управления 1885-1920 гг.

Основу данной школы составляет анализ содержания работы и ее основных компонентов.

Представители данной школы использовали наблюдение и анализ, что позволило им усовершенствовать большое число операций ручного труда (Ф. Тейлор, последователи: Гант, супруги Гилбрет, Эмерсон, Форд)

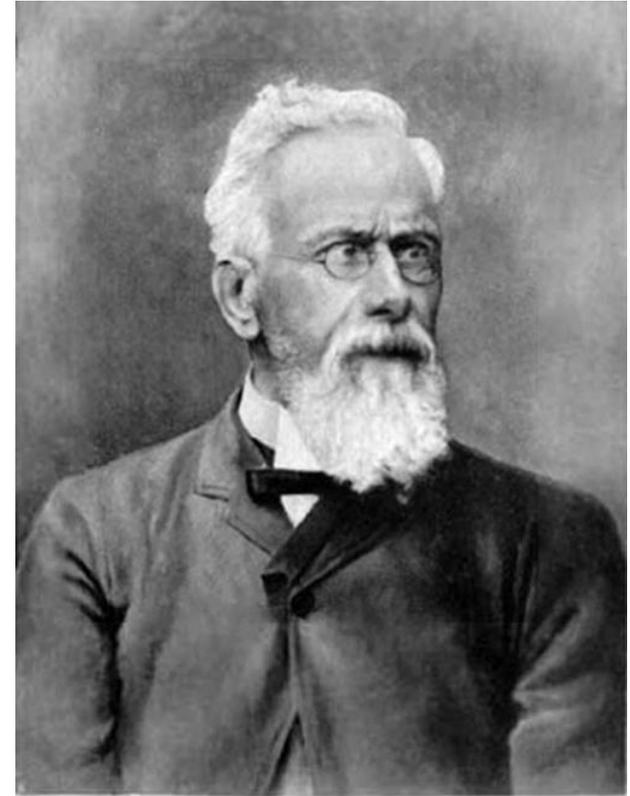


**Ф. У. Тейлор - инженер,
ученый, предприниматель**

2. Классическая (административная) 1920-1950

Целью школы было создание универсальных основ управления, следование которым, несомненно, приведет организацию к успеху.

В теории администрирования Файоля две части. Первая – связана с пониманием функций управления, вторая – с пониманием его принципов.



Henri Fayol

А. Файоль - инженер, теоретик и практик менеджмента

Постулаты теорий

Задачи руководителей организации

Ожидаемые результаты

Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения.

То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают.

Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного.

Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными.

Он должен разложить задачи на легко

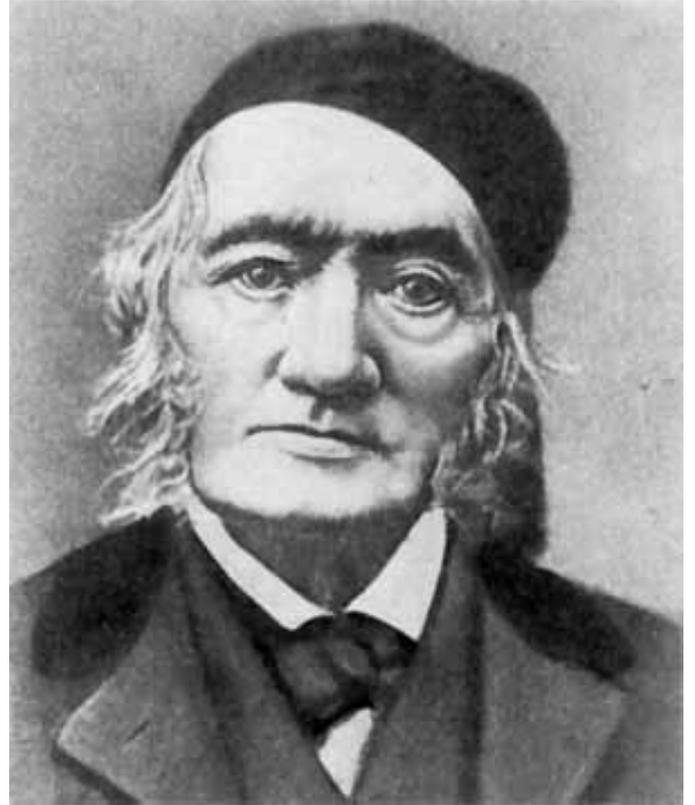
усваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.

Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив.

Если задачи будут в достаточной мере упрощены, а индивиды будут находиться под строгим контролем, то они в состоянии ВЫПОЛНИТЬ фиксированные нормы производства.

3. Школа человеческих отношений (неоклассическая) 1930-1950

Основной вклад неоклассической школы: применение приёмов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворённости и производительности; применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации с учётом наиболее полного использования потенциала работников.



**Р. Оуэн - английский философ,
педагог и социалист**

Постулаты теорий

Задачи руководителей организации

Ожидаемые результаты

Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности.

Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень заработной платы

Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый работник чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать подчиненных, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение деятельности организации. Руководитель должен предоставлять самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций

Факт обмена информацией с подчиненными и их участие в принятии решений позволяет руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости. Возможность удовлетворения этих потребностей поднимает дух подчиненных и уменьшает желание противодействовать официальным властям, т.е. подчиненные охотнее будут общаться с руководителями

4. Школа поведенческих наук (бихевиористская)

Исходная предпосылка бихевиоризма заключается в необходимости изучения не сознания, а поведения человека. В свою очередь, согласно этой теории поведение представляет собой реакцию на стимул. Повторение положительных стимулов закрепляет положительную реакцию, т. е. вырабатывает устойчивое поведение



**Д. Мак-Греггор - американский
социальный психолог**

Постулаты теорий

Задачи руководителей организации

Ожидаемые результаты

Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности.

Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень заработной платы

Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый работник чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать подчиненных, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение деятельности организации.

Руководитель должен предоставлять самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций

Факт обмена информацией с подчиненными и их участие в принятии решений позволяет руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости. Возможность удовлетворения этих потребностей поднимает дух подчиненных и уменьшает желание противодействовать официальным властям, т.е. подчиненные охотнее будут общаться с руководителями

5. Школа концептуальных подходов

А) системный

Б) процессный

В) ситуационный

Г) программно- целевой

Д) комплексный

Е) школа количественного подхода



**Л. Фон Берталанфи -
австрийский биолог**



Мировые модели управления персоналом

Американская модель управления

утрачивает лидирующее положение в мире, а в последнее время начинает приобретать отдельные черты японской модели.

Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: **способностью бороться до конца, утверждать свое превосходство и жизненность**. беспрекословное подчинение при чисто внешней демократичности.

carol



Они подчеркивают свою исключительность, "богоизбранность", стремятся добиваться быстрого и большого успеха. Большое внимание уделяют своему делу. Для них **характерна борьба за лидерство**. До последнего времени в Америке доминировал единоличный стиль управления, на фирмах наблюдалась жесткая дисциплина и беспрекословное подчинение при чисто внешней демократичности.



Характеристики	Модели	
	Японская модель	Американская модель
Доминирующие качества делового человека	Умение работать в "команде", ориентация на коллектив, отказ от выпячивания собственного "Я", нежелание рисковать	Отказ от индивидуализма, переход к коллективным формам, стремление к продуманному риску
Критерии к продвижению по службе	Жизненный опыт, хорошее знание производства. Медленное должностное продвижение	Высокая квалификация, способность к обучению. Перемещение в должности происходит быстро.
Профессиональная компетентность	Специалисты широкого профиля, специальные требования и формы повышения квалификации: обязательная переподготовка; ротация места работы (должности); письменные отчеты о работе.	Тенденция перехода от узкой специализации к овладению несколькими смежными специальностями. Традиционные формы обучения и повышения квалификации.

Характеристики	Модели	
	Японская модель	Американская модель
Процесс принятия решений	Снизу вверх, принятие решения по принципу консенсуса; решение принимается долго, реализуется быстро.	Сверху вниз, индивидуальность принятия решения менеджером; принимаются быстро, реализуются медленно.
Отношение работников к фирме и работе	Пожизненный найм, переход в другую фирму считается неэтичным поступком. Главные мотивы поведения сотрудников характеризуются социально-психологическими факторами (чувством принадлежности к коллективу и др.).	Краткосрочный найм, частая смена работы в зависимости от материальных благ. Главный мотив — экономические факторы (деньги).
Характер проведения инноваций	Эволюционным путем	Революционным путем
Форма деловых отношений	Личные контакты на основе взаимного доверия	Контракты



Почти в каждой отрасли производства, сфере товаров и услуг в настоящее время преобладает острая конкуренция, поэтому каждая управленческая единица должна обладать обширными теоретическими знаниями, в том числе знать теории управления персоналом.

Список литературы

1. А.Я. Кибанов / Управление персоналом: М: ИНФРА-М, 2006г.
2. Модели менеджмента [Электронный ресурс]. URL:
<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/modeli-menedzhmenta.html>
3. Краткая история управления персоналом [Электронный ресурс]. URL:
https://psyera.ru/kratkaya-istoriya-upravleniya-personalom_7755.htm
4. История развития управления персоналом [Электронный ресурс]. URL:
<https://hr-portal.ru/article/istoriya-razvitiya-upravleniya-personalom>
5. Основные школы управления [Электронный ресурс]. URL:
<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/osnovnye-shkoly-upravleniya.html>

Спасибо за внимание!