


# КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Выполнил:**

Студент группы ТБ-3601-01-00

Степанов Илья

# ПЛАН

- 1) Эволюция концепций управления персоналом, концептуальные подходы;
  - 2) Концепция построения системы управления персоналом
    - 2.1) Экономический подход;
    - 2.2) Органический подход;
    - 2.3) Гуманистический подход.
  - 3) Заключение.
- 

# ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ




Управление людьми имеет многовековую историю. Однако научное управление зародилось на рубеже XIX-XX веков.

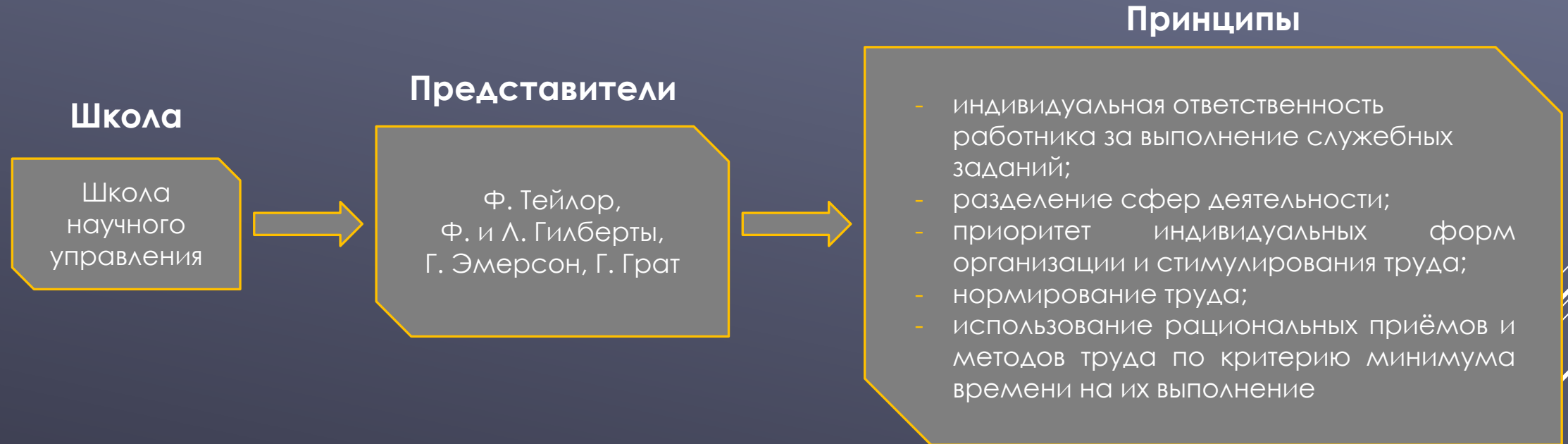
- ▶ Оценивая развитие теории и практики менеджмента за этот период, обычно выделяют 3 направления:

| Направление   | Характеристика  |
|---------------|---|
| Товарное      | Господствовало с конца XIX до начала XX в. Усилия были направлены на совершенствование производства и наращивание выпуска продукции |
| Сбытовое      | (30 - 50-е годы XX в.) было нацелено на сбыт  |
| Маркетинговое | (50 – 60-е годы XX в.) ориентировано на потребителя и стабильное получение прибыли на определённых рынках                           |

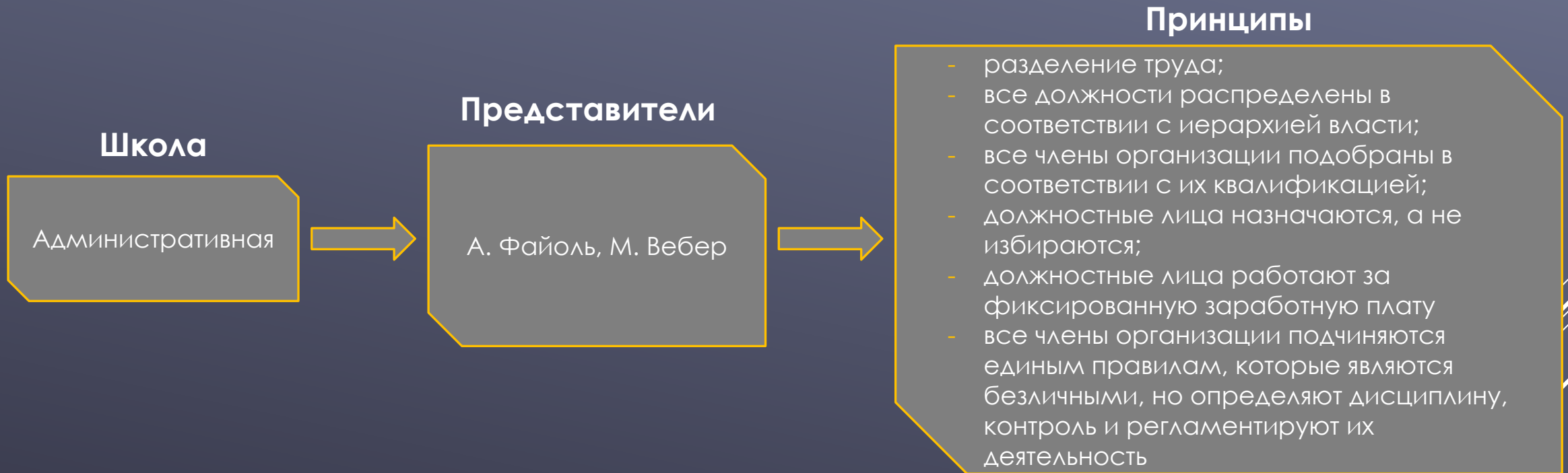
Существует также классификация направлений кадрового менеджмента на основе способов достижения конечных целей предприятия. По этому признаку различаются концепции школ:

- научного управления;
  - административной;
  - школы человеческих отношений в управлении;
  - поведенческой;
  - математической.
- 

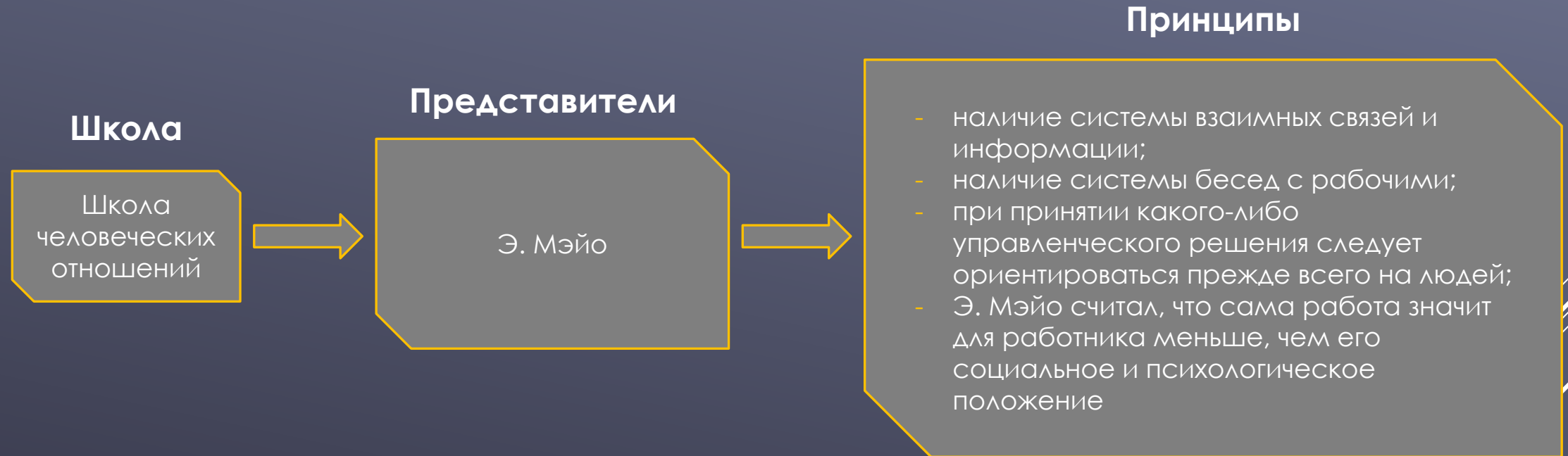
# Концепции научных школ управления



# Концепции научных школ управления



# Концепции научных школ управления





# Концепции научных школ управления



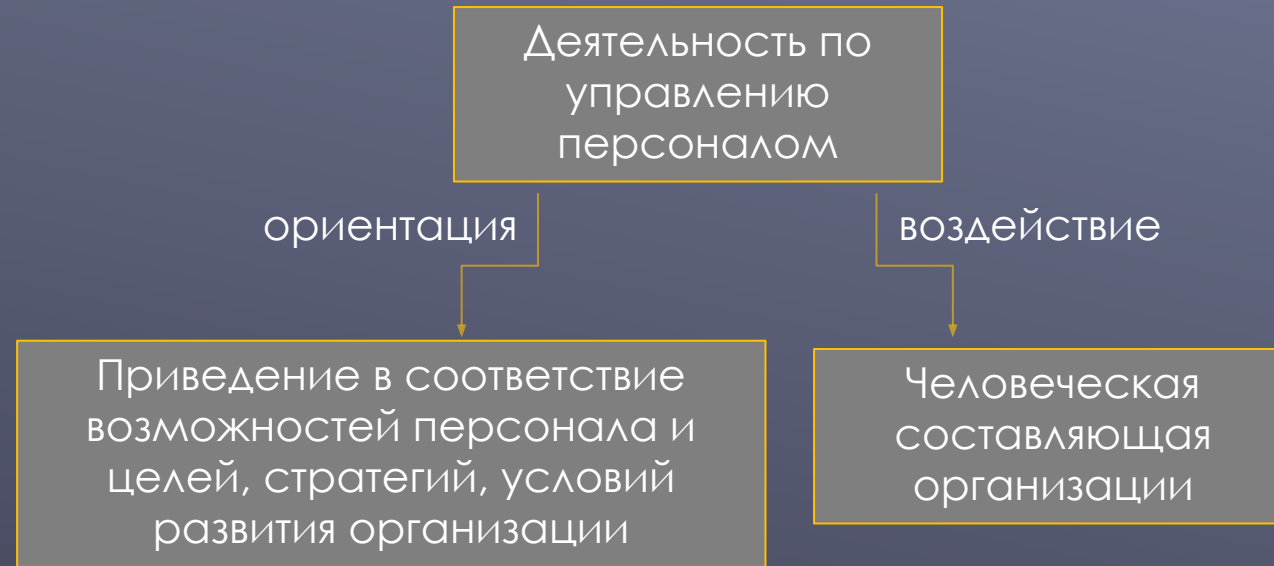
# Концепции научных школ управления



- ▶ Рассмотренные научные школы должны не отрицать, а взаимно дополнять друг друга. Различные концепции управления должны применяться в комплексе с учётом конкретных условий и характера решаемых задач.



# КОНЦЕПЦИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Цель

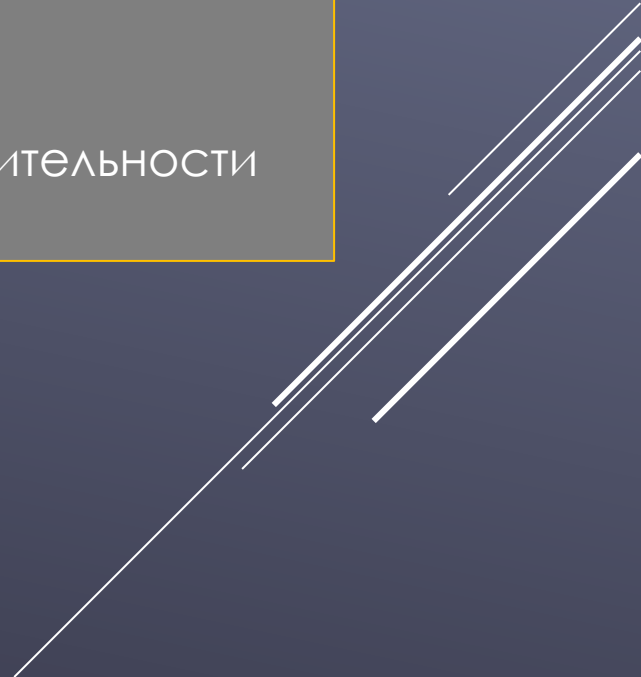


Эффективное использование человеческих ресурсов в соответствии со стратегией развития предприятия

Задачи



- изучение имеющихся в стране людских ресурсов;
- определение потребности в ресурсах, в соответствии с планом развития;
- контроль за затратами на рабочую силу;
- улучшение условий труда;
- стимулирование коллективной производительности труда



- ▶ Управление персоналом основывается на обобщённом представлении о месте человека в организации. В теории и практике управления персоналом организации выделяют 4 концепции, которые развивались в рамках трёх основных подходов к управлению:
- экономического;
  - органического;
  - гуманистического.

# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Экономический подход к управлению дал начало **концепции использования трудовых ресурсов**.

Ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии.

В сущности организация – это набор механических отношений, и действовать она должна подобно механизму: алгоритмизированно, эффективно, надежно и предсказуемо.

## Основные принципы концепции:

- обеспечение единства руководства;
- соблюдение строгой управленческой вертикали;
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля;
- соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации;
- достижение баланса между властью и ответственностью;
- обеспечение дисциплины;
- достижение подчинения индивидуальных интересов общему делу

# ОРГАНИЧЕСКИЙ ПОДХОД

В рамках органической парадигмы последовательно сложились **концепция управления персоналом** и **концепция управления человеческими ресурсами**.

Организация воспринимается как живая система, существующая в окружающей среде.

Новый взгляд на организацию

```
graph TD; A[Новый взгляд на организацию] --> B[Отождествление организации с человеческой личностью (цели, потребности, мотивы, а также рождение, взросление, старение и смерть или возрождение организации)]; A --> C[Организация как «мозг, перерабатывающий информацию» (позволила взглянуть на организацию как на собрание частей, соединенных линиями управления, коммуникации и контроля)];
```

Отождествление организации с человеческой личностью (цели, потребности, мотивы, а также рождение, взросление, старение и смерть или возрождение организации)

Организация как «мозг, перерабатывающий информацию» (позволила взглянуть на организацию как на собрание частей, соединенных линиями управления, коммуникации и контроля)



# ОРГАНИЧЕСКИЙ ПОДХОД

## Характеристика концепций

| Управление персоналом  | Управление человеческими ресурсами   |
|--|--|
| персонал – издержки, которые необходимо контролировать;  | персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать;   |
| вертикальное управление подчинёнными;  | горизонтальное управление, акцент на развитии команды;   |
| кадровое планирование с односторонней связью;  | корпоративное планирование человеческих ресурсов;  |
| целевая функция – обеспечить наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время и освободить ненужных | целевая функция – совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификаций и потенциалов со стратегией и целями предприятия; |
| конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджмента  | конфликты регулируются лидерами рабочих групп  |

▶ В конечном итоге органический подход фокусируется на следующих ключевых моментах:

- необходимо делать акцент на окружающей среде, в которой живет организация;
- организацию надо понимать в терминах взаимосвязанных – внутри– и межорганизационных подсистем, выделяя ключевые подсистемы и анализируя способы управления их отношениями со средой.
- между подсистемами необходимо создавать равновесие и устранять дисфункции.



# ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Развивающийся в последнее время гуманистический подход исходит из **концепции управления человеком** и из представления об организации как культурном феномене.

Человек

→  
Главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как ресурс, исходя из его желаний и способностей должна строиться и структура организации.

Главная  
цель

→  
Создавать комфортные условия, в которых специалист сможет эффективно развиваться, динамично продвигаться по карьерной лестнице. Руководители должны осознавать, что одним внедрением новых технологий не обойтись. Должны полностью пересматриваться и изменяться ценности работников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- ▶ В условиях высокой и жесткой конкуренции организациям приходится отходить от устаревших способов управления, выбирая современные концепции. На базе привычных всем методов создаются модернизированные службы, обеспечивающие эффективное управление персоналом и его развитием, улучшение производительности труда.

# БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Михайлина Г. И., Матраева Л. В., Михайлин Д. Л., Беляк А. В. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / Под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 280 с.;

2) Шлендер П. Э., Лукашевич В. В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / под ред. Проф. П. Э. Шлендера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 320 с.;

3) Концепции управления персоналом [Электронный ресурс], режим доступа: [http://www.xliby.ru/delovaja\\_literatura/upravlenie\\_personalom/p2.php](http://www.xliby.ru/delovaja_literatura/upravlenie_personalom/p2.php) (дата обращения: 20.02.2019);

4) Концепции управления персоналом [Электронный ресурс], режим доступа: <http://management-study.ru/konceptcii-upravleniya-personalom.html> (дата обращения: 20.02.2019);

5) Концепции управления персоналом: грамотное внедрение изменений во благо организации [Электронный ресурс], режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66860-kontseptsii-upravleniya-personalom-17-m9> (дата обращения: 20.02.2019).

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!**

