# Философия управления персоналом

Попова Светлана
Группа УП(б)-3601-01-00

# План:

1. Понятие философии управления персоналом
2. Формирование философии управления персоналом
3. Принципы философии управления персоналом
4. Школы философии управления персоналом
5. Документальное оформление философии предприятия

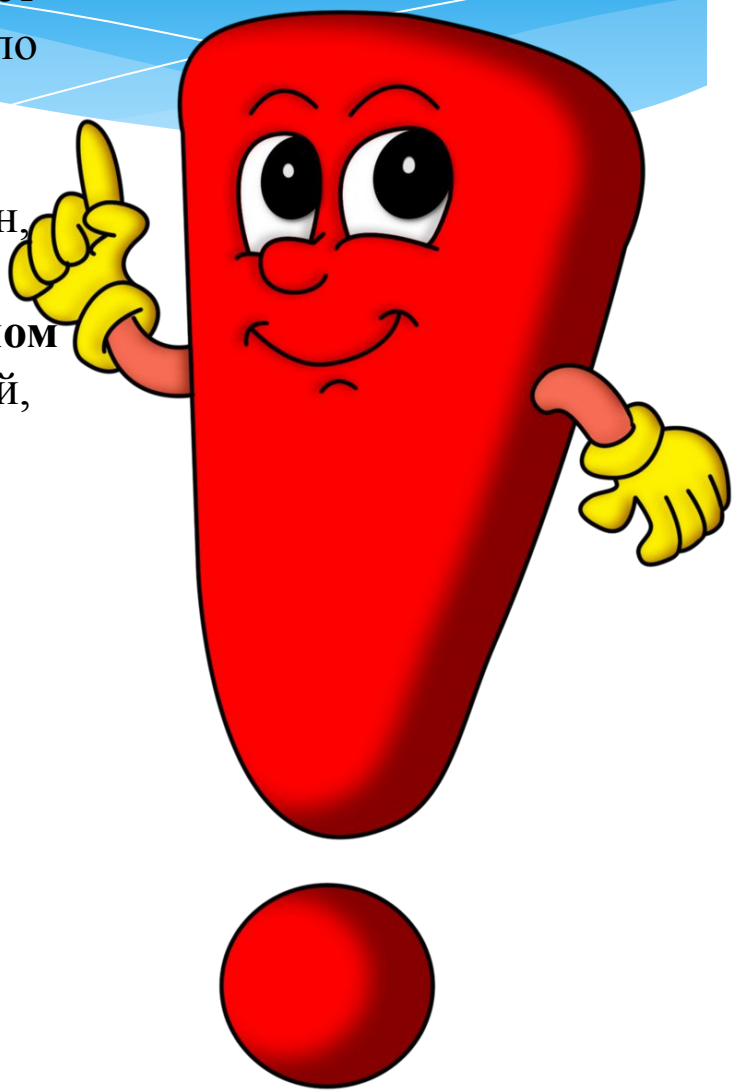
# Понятие философии управления персоналом

**Философия управления персоналом** – это совокупность внутриорганизационных принципов, административных и моральных правил взаимоотношений в коллективе, система убеждений и ценностей, подчиненная глобальной цели организации и воспринимаемая всеми ее работниками.

- Соблюдение правил философии гарантирует эффективную работу и развитие предприятия.

• **Философия управления персоналом обеспечивает** формирование правильного поведения сотрудников по отношению к целям предприятия. Чтобы сотрудник выполнял порученное ему задание качественно и добросовестно, он должен быть в этом заинтересован, то есть должным образом мотивирован.

• Таким образом, **философия управления персоналом представляет** собой систему взглядов руководителей, осмысленное управление кадрами предприятия, благодаря чему достигаются не только цели работодателя, но и удовлетворяются личные потребности сотрудников.



# Формирование философии управления персоналом

Философия управления персоналом формируется с учетом внешних и внутренних факторов под влиянием целей бизнеса.

**К внешним факторам относятся:**

1. уровень заработной платы;
2. спрос конкурентов на рабочую силу;
3. влиятельность профсоюзов, жесткость их позиции в отстаивании интересов персонала;
4. требования трудового законодательства и контроль за его соблюдением;
5. общая культура работы в обществе;
6. ситуация на рынке труда;
7. пришедшая с наемными сотрудниками культура работы.

**Внутренние факторы представляют собой:**

1. интересы работодателей, цели и стратегические планы предприятия;
2. требования к сотрудникам, основанные на применяемых технологиях и на видах деятельности организации;
3. финансовые возможности предприятия, допустимый уровень затрат на персонал;
4. качественные и количественные характеристики имеющихся кадров;
5. стиль управления высшего руководящего звена;
6. сложившаяся организационная и корпоративная культура, порядки, обычаи, традиции;
7. задачи по повышению престижа предприятия.

Так как цели предприятий могут значительно отличаться, то и философии управления персоналом разных компаний зачастую имеют существенные отличия.

# Принципы философии управления персоналом

Адекватная философия управления кадрами организации подразумевает, что каждый сотрудник рассматривается руководством не как причина трат, а как ресурс для достижения целей и решения задач.

В этом случае философия основывается на следующих **принципах:**

①соблюдение трудового законодательства,
②справедливость,
③отсутствие дискриминации,
④отношение к любому сотруднику как к главному ресурсу предприятия.

!При соблюдении данных условий в организации превалируют равноправные и доверительные взаимоотношения в рабочей среде. Каждый сотрудник может полностью реализовать свои навыки и умения, участвовать в принятии производственных решений, работать в комфортных условиях.

# Школы философии управления персоналом

Философия управления персоналом предприятий в различных странах имеет большие отличия. Наиболее сильно отличаются

*английская,

*американская,

*японская,

*отечественная (русская) школы управления кадрами.

# Американская школа

Американская школа основана на традициях сильной конкуренции и поощрения индивидуальной работы сотрудников. Здесь прослеживается четкая ориентация на прибыль корпорации и зависимость от нее личного дохода. Для работы в условиях данной философии характерно четкое задание целей, высокий уровень заработка сотрудников, высокий уровень демократии в обществе, наличие социальных гарантий и поощрение потребительских ценностей.

# Японская школа

Японская школа заметно отличается от американской. Данная школа основана на многовековых традициях уважения к старшим, на принципах коллективизма, всеобщего согласия, патернализма и вежливости. Здесь большое значение имеет теория человеческих отношений и преданность идеалам компании. Очень часто практикуется в крупных компаниях пожизненный наем работников, регулярная ротация кадров, создание условий для коллективного труда.

# Российская школа

Российская школа отличается многообразием и зависит от формы собственности, отраслевых, региональных особенностей и масштабности предприятия. Крупные корпорации имеют традиции жесткой дисциплины, коллективизма, высокой результативности, повышения уровня жизни сотрудников, различных социальных благ и гарантий. В противовес им предприятия малого бизнеса в России работают обычно без четко сформулированной философии, руководство достаточно жестко относится к персоналу, демократические принципы в управлении практически отсутствуют.

# Английская философия

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.

# Национальные особенности философий управления персоналом

*Американская*
- конкуренция и поощрения индивидуализма работников;
- четкая ориентация на прибыль компании и зависимость от нее личного дохода;
- четкая постановка целей и задач;
- высокая оплата труда, поощрение потребительских ценностей;
- высокий уровень демократии;
- социальные гарантии

*Английская*
- традиционные ценности нации;
- уважение личности работника;
- искренняя доброжелательность;
- мотивация работников и поощрение достижений;
- обеспечение высокого качества работ и услуг;
- систематическое повышение квалификации;
- гарантии достойного заработка

Философия управления персоналом организации

*Японская*
- традиции уважения к старшему;
  коллективизм, всеобщее согласие, вежливость, патернализм;
- преобладание теории человеческих отношений, преданность идеалам фирмы;
- пожизненный найм в крупных компаниях;
- постоянная ротация персонала;
- условия для эффективного коллективного труда.

*Российская*
- зависимость версий философии от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей, величины организации;
- четкая дисциплина, коллективизм, повышение уровня жизни работников, сохранение социальных благ и гарантий; (крупн. орг.)
- отсутствие четкой философии УП; достаточно жесткое и не всегда гуманное отношение к персоналу, *min* демократизация управления (малые организации)

| Критерии организации работы | Японская философия | Российская философия | Американская философия |
|---|---|---|---|
| Основа организации | Гармония | Смешанная | Эффективность |
| Конкуренция | Практически нет | Практически нет | Сильная |
| Делегирование власти | В редких случаях | Распространено | Распространено |
| Отношения с подчинёнными | Семейные | Смешанные | Формальные |
| Гарантии для работника | Высокие (пожизненный наём) | Низкие | Низкие |
| Принятие решений | Снизу вверх | Сверху вниз | Сверху вниз |
| Оплата труда | В зависимости от стажа | Смешанная | В зависимости от результатов |
| Метод найма | После окончания учёбы | Смешанный | По деловым качествам |

# Документальное оформление философии предприятия

Философия организации разрабатывается на основе следующих **документов**:

- Конституции (Основного Закона)
- Гражданского кодекса
- Кодекса Законов о труде
- 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:
отрасль на родного хозяйства
вид собственности
тип производства
национальный состав работников
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
- оплата и оценка труда
- требования к поведению сотрудников
- деловые и нравственные качества
- социальные блага
- условия труда и рабочее место
- увлечения (хобби)

# Список использованных источников


1. Философия управления персоналом [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://kak-bog.ru/filosofiya-upravleniya-personalom
2. Философия управления персоналом [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/66747-qqq-17-m6-filosofiya-upravleniya-personalom
3. Философия управления персоналом [Электронный ресурс]/Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами – 03.07.2017 – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/66747-qqq-17-m6-filosofiya-upravleniya-personalom
4. Дуракова И.Б.. Управление персоналом: Учебник / Под общ. ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с.

Спасибо за внимание!