

A stylized, light-colored illustration of a plant with several leaves and a cluster of small, round buds or flowers, positioned on the left side of the slide against a dark brown background.

ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила: студентка группы УП
(б)-3601 Жигалова Наталия

План

1. Основные определения
2. Задачи управления персоналом
3. Основные методы
4. Группы теорий управления персоналом
5. Классические теории
6. Теории человеческих отношений
7. Теории человеческих ресурсов
8. Основные тенденции современного этапа развития теории управления
9. Современные модели управления персоналом и их особенности
10. Американская модель управления персоналом
11. Немецкая модель управления персоналом
12. Японская модель корпоративного управления
13. Семейная модель управления персоналом
14. Выводы

Задачи управления персоналом

- Комплектация штата организации в соответствии со стратегией развития в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах, а также с целями производственного плана, включая конкретные финансовые показатели.
- Создание системы подготовки руководящего резерва, обеспечение преемственности руководства и снижение риска кадровых потерь.
- Принятие решений о судьбе менеджеров, не справляющихся со своими задачами.
- Ориентация службы управления персоналом на достижение производственных результатов.
- Профессиональное развитие персонала - систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника

Основные методы управления персоналом

- экономические методы — приёмы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена);
- организационно-распорядительные методы — методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер, они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций;
- социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование).

Основные определения

- **Персонал** (от лат. *persona* - личность)

- коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта).

Если выполнение работ (услуг) осуществляется

на основе гражданско-

правового договора подряда или иного соглашения, то эти лица не признаются входящими в персонал.

Управление персоналом (от англ. *human resources management*,

HRM, *HR-менеджмент*) — область знаний и практической

деятельности, направленная на обеспечение организации

качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Управление персоналом является неотъемлемой частью

качественных систем управления организации.

Группы теорий управления персоналом

Теория управления персоналом как наука начала формироваться на заре периода промышленной революции. Авторами первых работ на эту тему стали Ф. Тейлор, сформулировавший принципы научного менеджмента, Ф. Гилберт, Г. Эмерсон.

В настоящее время все существующие теории управления персоналом можно условно поделить на три группы:

- классические теории;
- теории человеческих отношений;
- теории человеческих ресурсов.

Классические теории

Классические теории, развивавшиеся с 1880 по 1930 год, сводились к разработке методов контроля за выполнением работниками возложенных на них задач. А также к формированию прогрессивных методов воздействия на эффективность производства: разделению труда на несложные процедуры с выделением стандартных операций, максимально доступных для понимания исполнителем, и повышению квалификации сотрудников.

Значительное внимание уделялось безопасности труда и созданию предпосылок для качественной работы, исследованию влияния индивидуальных особенностей работников на результативность трудового процесса, особенностям применения инструментов мотивации.

Авторами значимых классических теорий считаются Г. Форд, М. Вебер, А. Файоль.

Теории человеческих отношений

Применяются с начала 1930-х годов по сей день, принимают за основу трудового процесса сотрудничество между работниками и руководителями. Основными инструментами влияния на эффективность труда сотрудника считаются вовлеченность в общее дело и наличие мотивации.

Главная задача руководителя – грамотное распределение обязанностей с учетом индивидуальных свойств и потребностей сотрудников, а также создание в коллективе атмосферы, позволяющей каждому работнику чувствовать себя полезным и нужным. Деятельность по управлению персоналом сводится не только к контролю со стороны начальства, но и к личному самоконтролю работника.

Представителями теории человеческих отношений стали М. Фоллетт, К. Арджерис, Р. Блейк.

Теории человеческих ресурсов

Самые современные методики управления персоналом базируются преимущественно на теориях человеческих ресурсов, утверждающих, что труд сам по себе способен приносить удовлетворение большинству работников.

Задача руководителя – рационально использовать человеческие ресурсы, опираясь на способность работников к самоконтролю, творчеству, самостоятельному принятию решений. Начальству полагается по возможности сделать труд максимально разнообразным и интересным.

Возрастает роль стратегического планирования и гибких форм вознаграждения.

Авторы, сделавшие значительный вклад в развитие теории человеческих ресурсов — А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг.

Основные тенденции современного этапа развития теории управления

- **Первая** связана с приданием большей, чем ранее, значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею. Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса.
- **Вторая**, состоит в дальнейшей демократизации управления. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента – за демократическими формами управления. Это механизм полной реализации потенциала организации для управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления.

Объективные предпосылки формирования новых моделей кадрового менеджмента

- Ускорение научно-технического прогресса
- Изменение ориентации производства на удовлетворение потребностей конкретных потребителей
- Изменение форм организации труда
- Развитие теории управления и смежных областей знаний

Современные модели управления персоналом и их особенности

Путь развития, который прошли теории управления персоналом, демонстрирует постепенный рост влияния человеческого фактора на организацию трудового процесса. Чтобы обеспечить эффективное взаимодействие на всех уровнях, применяются комплексные модели управления персоналом.

Специалисты по менеджменту организаций делят использующиеся в наши дни модели на четыре основные группы:

- Немецкая (европейская);
- Американская;
- Японская;
- Семейная.

Американская (англо-американская) модель управления персоналом

Базируется на применении внешних инструментов контроля. Компания, менеджмент которой построен на базе данной модели, в значительной степени подвергается влиянию внешних факторов. К примеру, фондового рынка или рынка труда. На все производственные процессы и всех участников сообщества оказывается воздействие со стороны непосредственных руководителей организации. Сегодня именно такая модель наиболее распространена в США, Швеции, Великобритании.

Немецкая (инсайдерская или германская) модель управления персоналом

Характерно социальное равенство. Влияние факторов внешнего управления, напротив, уменьшается. На первый план выходят такие аспекты управления персоналом, как обеспечение абсолютной заинтересованности каждого акционера или сотрудника в результатах работы компании. Принципы германской модели управления персоналом положены в основу корпоративной культуры стран Центральной Европы.

Японская модель корпоративного управления

Подразумевает приоритет коллективных интересов над личными и главенство корпоративного духа; преданность работодателю (во многих японских компаниях практикуется система пожизненного найма), подкрепляемая предоставлением работникам ряда социальных гарантий и прочих благ; достижение баланса интересов трех сил – инвесторов, управляющих (руководителей) и работников (специалистов).

Следует заметить, что далеко не в каждой компании приживается такое управление персоналом: кадры, подобранные стихийным образом, далеко не всегда готовы встроиться в систему настолько же плотно, как японские работники, которых зачастую с раннего возраста готовят к работе на конкретном предприятии.

Семейный капитализм (семейная модель управления)

Распространен в странах Латинской Америки, Азии, Канаде, нередко встречается во Франции, Италии и других странах Европы.

Суть системы сводится к концентрации и распределению капитала по семейным каналам. Семейная модель корпоративного управления обеспечивает жесткий контроль над бизнесом, но имеет ряд недостатков: даже если на практике применяется самая современная теория управления персоналом организации, основной целью существования компании, так или иначе, остается удовлетворение интересов одной семьи при слабой информационной прозрачности всех бизнес-процессов.

Основные выводы

- Представленные модели корпоративного менеджмента не являются взаимоисключающими: кадровая политика по управлению персоналом любого отдельно взятого предприятия может содержать элементы двух и более моделей, поскольку ни одна из них не обладает явными преимуществами перед другими и не может считаться универсальной.
- Для выработки оптимальной управленческой модели в российских условиях целесообразно учитывать исторический опыт, традиции и культуру страны. В противном случае копирование зарубежного опыта без его адаптации к особенностям отечественной практики может привести к значительным социальным, культурным и экономическим потерям.

Источники информации

1. hr-director.ru
2. studfiles.net
3. students-library.com
4. studme.org



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**