

Теории управления персоналом

Работу
выполнила
студентка группы
СВб-3601-02-00
Харина Ирина
Игоревна

Содержание

Введение

1. Классические теории
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

Заключение



Введение

Изучение теорий управления персоналом является важнейшим аспектом в управленческой науке, в том числе в основах управления персоналом. Это обусловлено тем, что управленцы в настоящее время в условиях жесткой конкуренции должны максимально эффективно управлять своими подчиненными.



Введение

От момента зарождения управленческой науки до настоящего времени роль управления значительно возросла. Всего выделяют 3 группы теорий управления персоналом:



классические
теории

теории
человеческих
отношений

теории
человеческих
ресурсов

1. Классические теории

Теория
Ф.
Тейлора

Теория Г.
Эмерсона



Теория Ф. Тейлора

Основателем школы научного управления является Фредерик Тейлор. Изначально Тейлор называл свою систему «управлением посредством заданий». Понятие «научное управление» впервые в 1910 году применил Луис Брандвйс.

Фредерик Тейлор полагал, что управление как особая функция состоит из принципов, которые могут применяться к видам социальной деятельности.



Теория Ф. Тейлора

Основные принципы Фредерика Тейлора:

1. Научное изучение каждого отдельного вида трудовой деятельности.
2. Отбор, тренировка и обучение рабочих и менеджеров на основе научных критериев.
3. Равномерное и справедливое распределение обязанностей.
4. Взаимодействие администрации с рабочими.

Тейлор считал, что в обязанности руководителя входит отбор людей, способных удовлетворить рабочие требования, а затем подготовить и обучить этих людей для работы в конкретном направлении.

Он разработал систему дифференциальной оплаты, согласно которой рабочие получали заработную плату в соответствии с их выработкой.

Теория Г. Эмерсона

Г. Эмерсон в своем труде «Двенадцать принципов производительности» рассматривает и формулирует принципы управления предприятиями:

- 1) Точно поставленные идеалы или цели;
- 2) Здравый смысл;
- 3) Компетентная консультация;
- 4) Дисциплина - подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку;
- 5) Справедливое отношение к персоналу.

Теория Г. Эмерсона

- 6) Постоянный учет;
- 7) Диспетчирование;
- 8) Нормы и расписания; терм;
- 9) Нормализация условий;
- 10) Нормирование операций;
- 11) Письменные стандартные инструкции;
- 12) Вознаграждение за производительность.



2. Теории человеческих отношений

Теория
Э. Мэйо

Теория К.
Арджирис
а



Теория Э. Мэйо

Начало теории человеческих отношений положил Элтон Мэйо. Первым серьезным достижением поведенческой школы было доказательство того, что на производительность труда исполнителя оказывают влияние не только материальные факторы, но и психологические и отчасти социальные.

Выводы Э. Мэйо:

1. Выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами, чем его физическими возможностями. Групповые нормы, по существу, являются неписаными правилами, регулирующими неформальную организацию.

2. Рабочие гораздо чаще действуют или принимают решения как члены группы, нежели как индивиды: поведение их в большинстве случаев обуславливается групповыми нормами.

3. Особое значение неформальных лидеров для достижения целей группы, установления и поддержания групповых норм. Лидер группы--это человек, чья деятельность в наибольшей степени совпадает с групповыми нормами, т. е. человек, чье поведение воспринимается как наиболее соответствующее достижению целей группы.

Теория К. Арджириса

В центре внимания К. Арджириса было изучение влияния организационной структуры на поведение работников. При этом он исходил из представлений о человеке как развивающемся организме. Необходимые тенденции развития индивида в организации он сформулировал в следующих постулатах:

- 1) от пассивности к активности;
- 2) от зависимости к независимости;
- 3) от потребности немедленного удовлетворения потребностей к способности их отсроченного удовлетворения;
- 4) от способности выполнять только конкретные операции к способности осуществлять абстрактные операции;
- 5) от нескольких способностей к их многообразию.



3. Теории человеческих ресурсов

Теория Герцберга

Двухфакторная мотивационная теория Герцберга это еще одна теория, основанная на потребностях, которую Герцберг разработал со своими сотрудниками.

Они сделали опрос среди 200 инженеров и офисных работников одной лакокрасочной фирмы. Анкета состояла всего из двух вопросов:

1. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно хорошо?

2. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно плохо?

Проработав результаты опроса, Герцберг и его сотрудники пришли к выводу, что мотивирующие факторы можно подразделить на две большие категории - мотивирующие факторы (мотивация) и гигиенические факторы.

Теория Герцберга

Гигиенические факторы в теории Герцберга

Согласно теории Герцберга, гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

Так, гигиеническими факторами могут быть: политика фирмы и администрации, нормальные условия работы, достойный заработок, статус, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой.

Это так называемые факторы здоровья, которые снимают неудовлетворенность работой.

Согласно теории Герцберга, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. Но их достаточность вызывает удовлетворение и создает мотив повышения эффективности трудовой деятельности.

Теория Герцберга

Мотивирующие факторы в теории Герцберга

Согласно теории Герцберга, мотивирующие факторы - это внутренние факторы, связанные с самим характером и сущностью работы.

Мотивирующими факторами являются, например: успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможности творческого и делового роста.

По теории Герцберга, эти факторы создают мотив, когда работник хорошо представляет цель и знает, как ее достигнуть.

А отсутствие или недостаточность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и создает мотив повышения производительности труда.

По теории Герцберга, эти факторы создают мотив, когда работник хорошо представляет цель и знает, как ее достигнуть.

А отсутствие или недостаточность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и создает мотив повышения производительности труда.



Заключение

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.

Ф. Тейлор разработал 4 принципа научно менеджмента. Считал, что руководитель обязан подобрать персонал, подходящий ему по определенным критериям, а затем обучить в нужном направлении.

Двенадцать принципов организации труда, предложенные Эмерсоном, послужили основой рациональной организации труда на промышленном предприятии и в настоящее время эффективно используются на практике управления. Он считал, что не производство должно подстраиваться к управлению, а управление должно обслуживать производство.

Заключение

Кратко о принципах Мэйо: человек - “социальное животное”, включенное в контекст группового поведения; жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой; руководители промышленности в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию

В своих постулатах Арджирис призывал к активности, независимости, способности отсроченного удовлетворения потребностей, способности осуществлять абстрактные операции и к многообразию способностей

С точки зрения Герцберга гигиенические факторы не мотивируют сотрудников на улучшение результатов, на достижение прорывов в работе. Гигиенические факторы влияют лишь на удовлетворенность сотрудника своей работой. Мотивирующие факторы действуют, по теории Герцберга, как раз наоборот. Отсутствие этих факторов не несет неудовлетворенность, но их присутствие вызывает мотивирующий эффект и заставляет сотрудников стараться достичь лучших результатов.

Источники информации.

1. Базарова Т.Ю., Еремива Б.Л. Управление персоналом. - М.: 2009. 3. Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2010.
3. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. - М: ИНФРА, 2010.
4. Управление - это наука и искусство: Файоль, Эмерсон, Тейлор. Форд. - М. Республика 2009.
5. Основы управления персоналом: Учебник Кибанов А. Я. 2009.

**Спасибо за
внимание!**

