

# КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Халтурина Мария упр-2601-01-00

# План

1. Понятие концепции управления персоналом
2. Принципы концепции управления персоналом
3. Концепция УП включает
4. Основные принципы
5. Подходы к управлению персоналом
6. Разработка концепции УП
7. Заключение

# Понятие концепции управления персоналом

**Концепция управления персоналом** – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

# Принципы концепции управления персоналом

Основными принципами концепции управления трудовыми ресурсами можно назвать:

- работники получают задания только от одного конкретного лица (начальника);
- четкое соблюдение управленческой вертикали власти;
- контроль за количеством работников;
- баланс между властью и ответственностью работников;
- контроль за дисциплиной;
- равенство среди всех сотрудников;
- материальное поощрение за выпаленную работу.



# Концепция управления персоналом включает:

1. *Формирование системы УП.* (формирование целей, функций, орг. структуры УП, вертикальных и горизонтальных связей руководителей и специалистов в процессе принятия и реализации управленческих решений);
2. *Разработка технологии УП.* (организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, проф. ориентация, адаптация, обучение, управление деловой карьерой, мотивация органами труда, управление конфликтами, обеспечение соц. Развития, высвобождение, взаимодействия с проф. Союдами и службами занятости);
3. *Разработка методологии УП.* (рассматривается сущность персонала организации как объекта управления, рассмотрение процесса формирования поведения индивида, соответствующего целям организации, методам и принципам УП)

# Основные концепции

1. использование трудовых ресурсов
2. управление персоналом
3. управление человеческими ресурсами
4. управление человеком.



# Основные концепции

- ◎ **использование трудовых ресурсов** (конец 19 века – 60 –е гг. 20 века). Вместо человека в производстве рассматривались его функции т.е. труд, измеряемый затратами рабочего времени и зар.платой. Эта концепция нашла отражение в Марксизме и Тейлоризме;

# Основные концепции

- ◎ **управление персоналом** (зародилась в 30-е гг. 20 века). Нашла отражение в теории бюрократических организаций, человек рассматривается через формальную роль т.е. должность, а управление осуществляется через административные механизмы – принципы, методы, полномочия, функции.

# Основные концепции

- ◎ **управление человеческими ресурсами** (современная концепция). Человек рассматривается как не возобновляемый ресурс, как элемент социальной организации в единстве 3-х основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений, состояние работника.

# Основные концепции

- ◎ **управление человеком.** В соответствии с этой концепцией, человек – это главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как ресурс, исходя из его желаний и способностей должна строиться и структура организации. Основоположники данной концепции японские ученые Мацусита и Морита. С данной концепцией тесно связано концепция всестороннего развития личности российского философа Зеленова. Евенко предложил оригинальный подход к исследованию роли кадров в производстве на основе вышеперечисленных концепций.

# Подходы к управлению персоналом

- Экономический
- Органический
- Гуманистический



# Подходы к управлению персоналом

- Экономический подход к управлению дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (в общем случае инструментальная, т.е. направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии. Организация здесь означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок.

# Подходы к управлению персоналом

- Именно органический подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.

# Подходы к управлению персоналом

Гуманистический подход исходит из концепции управления человеческом и из представления об организации как культурном феномене.

Согласно гуманистическому подходу культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению.

Гуманистический подход фокусируется на собственно человеческой стороне организации, о которой мало говорят другие подходы.

## Концепция управления персоналом

Подход	«Метафора»	Концепция управления персоналом	Основные задачи управления персоналом
Экономический	Механизм	Использование человеческих ресурсов	Отбор способных работников, стимулирование, нормирование труда
Органический	Личность	Управление персоналом	Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на разные уровни потребностей (физиологический, потребность в безопасности, потребность в общении, потребность в получении профессионального признания, потребность в самореализации, трансцендентные потребности)
	Мозг	Управление человеческими ресурсами	Обучение персонала – углубление специализации и универсализации, создание условий для максимальной самоорганизации сотрудников
Гуманистический	Культура	Управление человеком	Адаптация, развитие культуры организации – задание ценностей, формирование правил и норм, символизация.

# Разработка концепции управления персоналом

- Разработка концепции управления персоналом организации ведется с учетом текущих потребностей. Ее составлением занимаются как штатные специалисты, так и привлеченные сторонние эксперты. Во втором случае нужны некоторые материальные затраты. Но самостоятельная подготовка системы нередко вызывает затруднения, так как требуется комплексное изучение всех имеющихся сфер, а также детальный анализ полученных данных.

Чтобы руководитель смог быстро завоевать авторитет у своих подчиненных-экспертов, легко внедрить концепции системы управления персоналом, ему нужно:

- ⦿ Показать сотрудникам что, он профессионал на своем участке работы, они — на своем. Оба участка важны для успешной работы подразделения и компании в целом.
- ⦿ Наказывать сотрудников, которые скажут, что руководитель менее компетентен в узких технических вопросах, чем они.
- ⦿ Не настаивать на своих решениях, если сотрудники говорят, что реализовать их слишком сложно.
- ⦿ Выполнять каждую просьбу и пожелание своих сотрудников.

# 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.

# Источники информации

- ◎ Современная концепция управления персоналом [Электронный ресурс] - <https://www.bestreferat.ru/referat-245175.html>
- ◎ Концепции Управления персоналом/все по специальности менеджмент [Электронный ресурс] - <http://management-study.ru/koncepcii-upravleniy-a-personalom.html>
- ◎ Основные концепции управления персоналом [Электронный ресурс] - [https://studopedia.ru/9\\_42131\\_osnovnie-kontseptcii-upravleniya-personalom.html](https://studopedia.ru/9_42131_osnovnie-kontseptcii-upravleniya-personalom.html)

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!**