

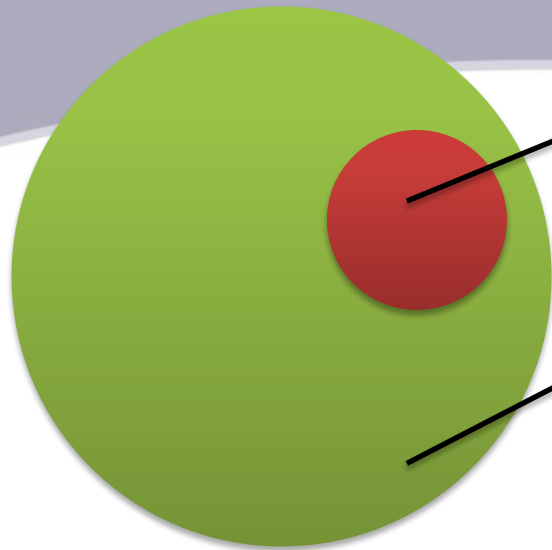
Тема 2.

Методология управления персоналом



Управление персоналом
Преподаватель: Приходько Л.В.

Философия управления персоналом



Философия
управления
персоналом

Миссия
организации
?

Философия
организации

Президент корпорации Sony А. Морита

Философские принципы: Выбор амбициозных целей + Патернализм + Развитие творческой инициативы + Отказ от жестких планов

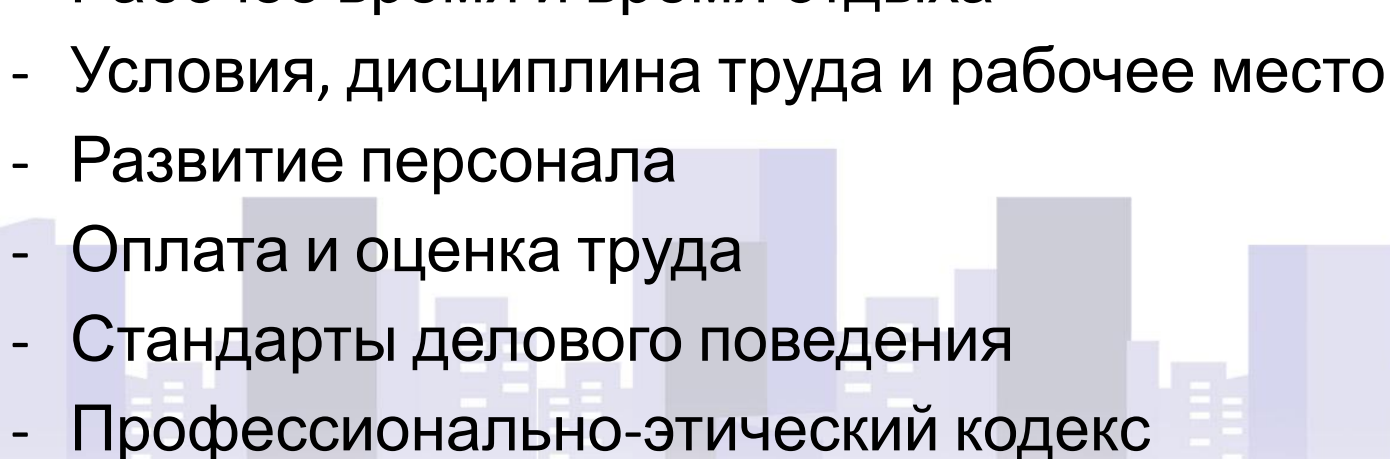
Философия управления персоналом: «Создать условия, в которых люди могли бы объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои способности для осуществления своих сокровенных»

Философия управления персоналом (II)

На практике философия управления персоналом организации излагается в таких **нормативных документах** как:

- «Положение о персонале организации»
- «Основные традиции и правила поведения персонала»

Основные разделы:

- Характеристика организации
 - Кадровая политика
 - Социальные блага и гарантии
 - Рабочее время и время отдыха
 - Условия, дисциплина труда и рабочее место
 - Развитие персонала
 - Оплата и оценка труда
 - Стандарты делового поведения
 - Профессионально-этический кодекс
- 

Философия управления персоналом (III)

Английская философия УП

Американская философия УП

Японская философия УП

Российская философия УП

Концепция управления персоналом

Концепция УП – система теоретико-методологических взглядов и практических подходов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом.

Выделяют четыре концепции, которые развивались в рамках трех основных подходов к управлению персоналом:

- Использование трудовых ресурсов
- Управление персоналом
- Управление человеческими ресурсами
- Управление человеком

Период	Концепции	Подходы
20-40-е гг. XX века	Использование трудовых ресурсов (labour resources use)	Экономический , работник – носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50-70-е гг. XX века	Управление персоналом (personnel management)	Органический , работник – субъект трудовых отношений, личность
80-90-е гг. XX века	Управление человеческими ресурсами (human resource management)	Органический , работник – ключевой стратегический ресурс организации
XXI век	Управление человеком (human being management)	Гуманистический . Не люди для организации, а организация – для людей

Концепция управления персоналом (II)

- **Использование трудовых ресурсов**

В производстве рассматривался не человек, а его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой.

- **Управление персоналом**

Основой концепции была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы.

Концепция управления персоналом (III)

- **Управление человеческими ресурсами**

Человек рассматривается не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений, состояния работника.

- **Управление человеком**

Современный подход, где люди представляют главный ресурс и социальную ценность организации.

ресурс ← человек → личность

экономическая



система



социальная

Управление
трудовыми
ресурсами
(human labour
management)

Управление
персоналом
(personnel
management)

Управление
человеческим
ресурсами
(human
resource
management)

Социальный
менеджмент
(social
management)

Принципы управления персоналом

Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом

Принципы управления персоналом (II)

Традиционные принципы:

- Научности;
- Плановости;
- Первого лица;
- Единства распорядительства;
- Сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- Линейного, функционального и целевого управления и др.

Принципы управления персоналом (III)

Современные принципы управления персоналом:

- Ориентация на стратегический подход к управлению персоналом;
- Подход к работнику как решающему фактору эффективности и конкурентоспособности организации;
- Экономическая целесообразность инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;
- Социальное партнерство и демократизация управления;
- Обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- Непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- Профессионализация управления персоналом.

Методы управления персоналом

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллектив отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

```
graph TD; A[Методы управления персоналом] --- B[Административные]; A --- C[Экономические]; A --- D[Социально-психологические];
```

Методы управления персоналом

Административные

Экономические

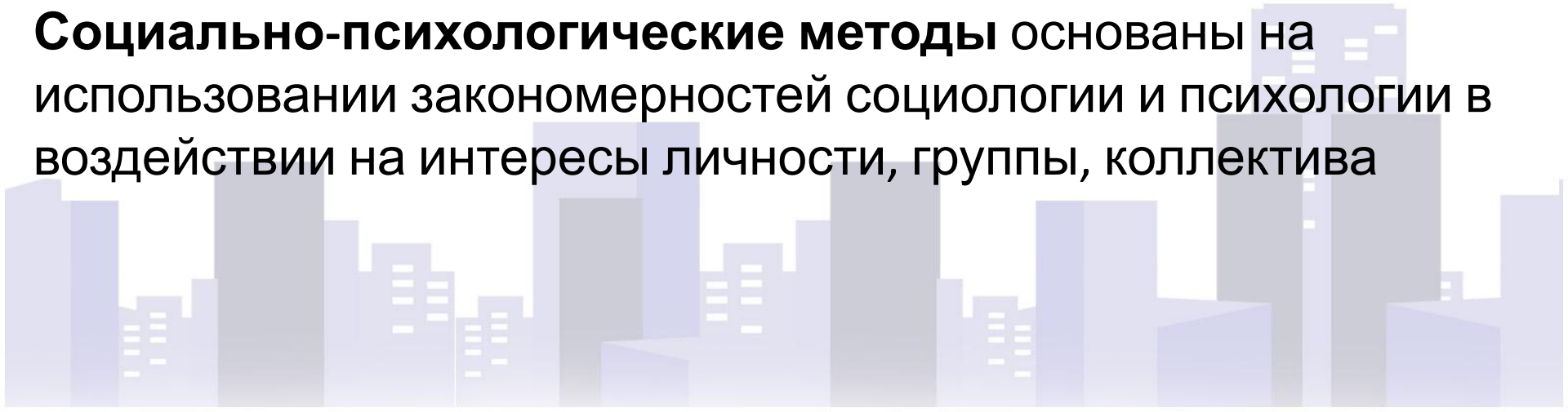
Социально-психологические

Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях. «Методы кнута»

Осуществляются в форме организационного (регламентирование, нормирование, инструктирование) и распорядительного воздействия (приказы, распоряжения)

Экономические методы (метод «пряника») базируются на элементах экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации – материальное стимулирование, дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию работников.

Социально-психологические методы основаны на использовании закономерностей социологии и психологии в воздействии на интересы личности, группы, коллектива

A stylized, light blue and grey graphic of a city skyline with various building shapes and heights, located at the bottom of the page.

Методы управления персоналом

Административные:

Установление госзаказов
Формирование структуры органов управления
Утверждение административных норм и нормативов
Правовое регулирование
Издание приказов, указаний и распоряжений
Инструктирование
Отбор, подбор и расстановка кадров
Утверждение методик и рекомендаций
Разработка положений, должностных инструкций, стандартов организации
Разработка другой регламентирующей документации
Установление административных санкций и поощрений

Экономические:

Технико-экономический анализ
Технико-экономическое обоснование
Технико-экономическое планирование
Экономическое стимулирование
Мотивация трудовой деятельности
Оплата труда
Капиталовложения
Кредитование
Ценообразование
Участие в прибылях и капитале
Участие в собственности
Налогообложение
Установление экономических норм и нормативов
Страхование
Установление материальных санкций и поощрений

Социально-психологические:

Социально-психологический анализ
Социально-психологическое планирование
Создание творческой атмосферы
Участие работников в управлении
Социальное и моральное стимулирование
Удовлетворение культурных и духовных потребностей
Формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата
Установление социальных норм поведения
Развитие у работников инициативы и ответственности
Установление моральных санкций и поощрений

Спасибо за внимание!

Вопросы?

