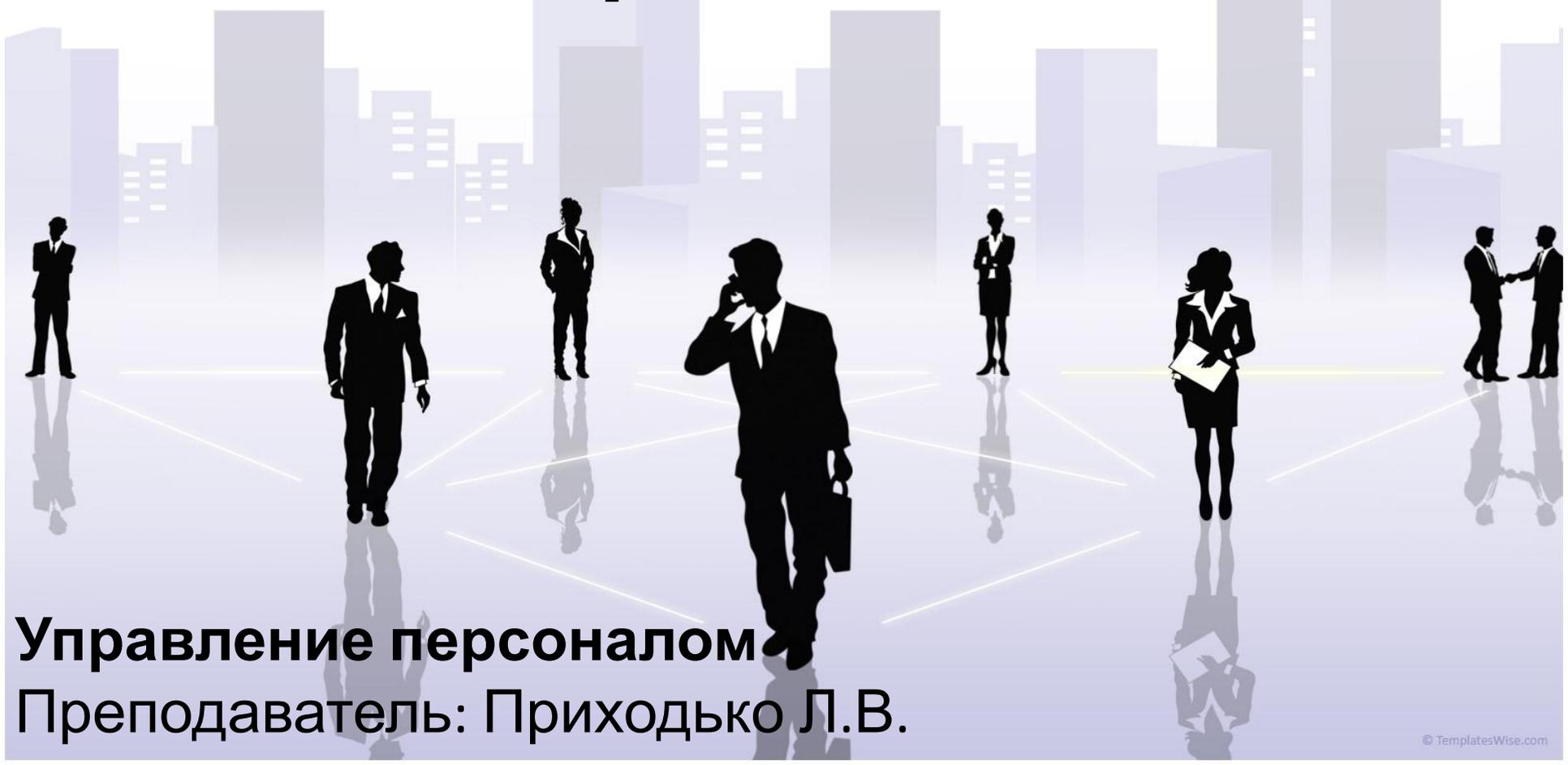


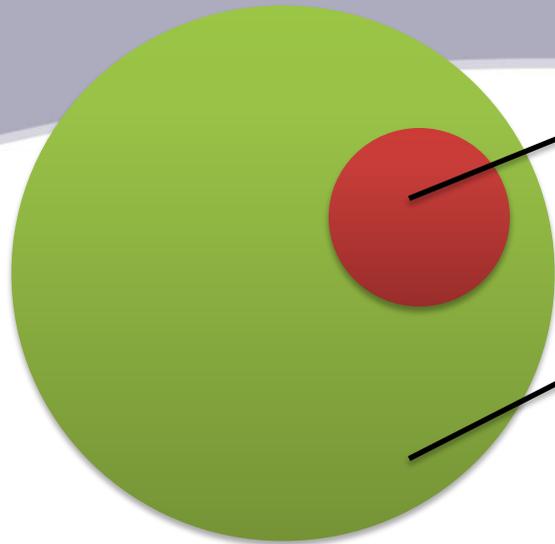
# Тема 2.

## 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

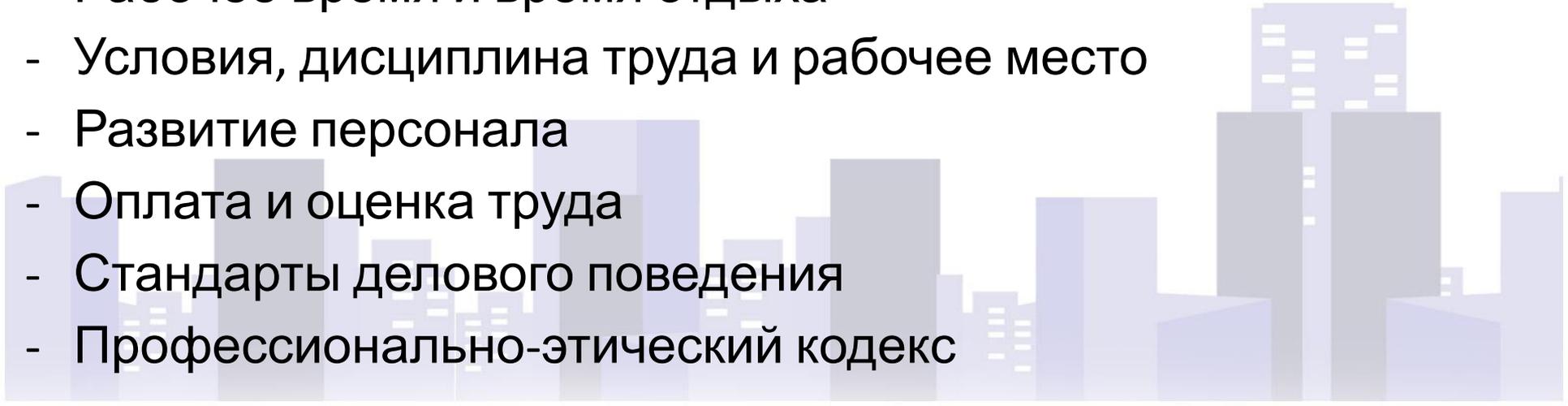
**Философия управления персоналом:** «Создать условия, в которых люди могли бы объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои способности для осуществления своих сокровенных»

# 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	<b>Использование трудовых ресурсов</b> (labour resources use)	<b>Экономический</b> , работник – носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50-70-е гг. XX века	<b>Управление персоналом</b> (personnel management)	<b>Органический</b> , работник – субъект трудовых отношений, личность
80-90-е гг. XX века	<b>Управление человеческими ресурсами</b> (human resource management)	<b>Органический</b> , работник – ключевой стратегический ресурс организации
XXI век	<b>Управление человеком</b> (human being management)	<b>Гуманистический</b> . 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

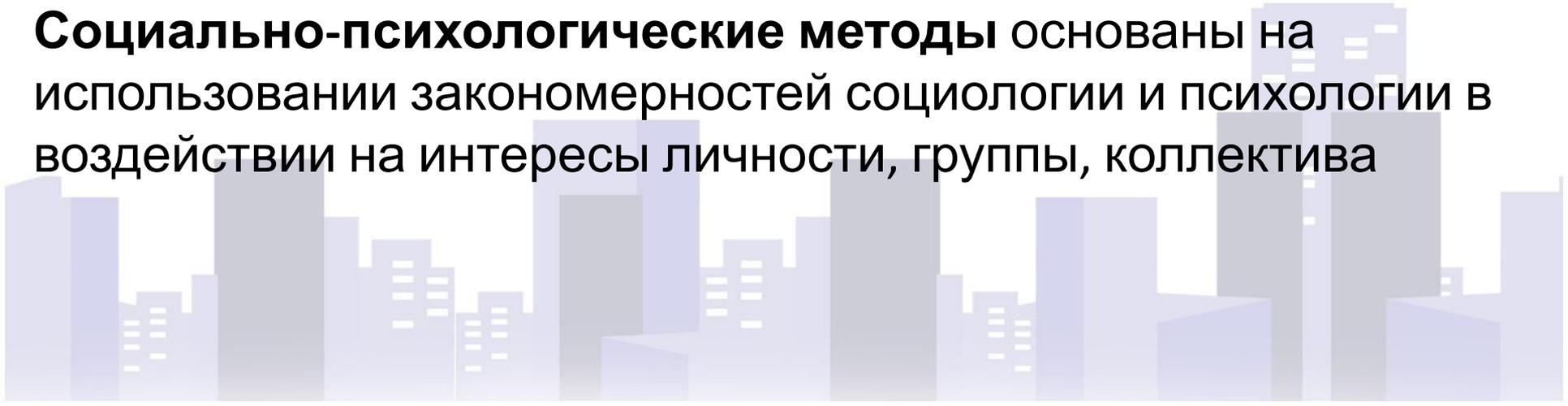
Социально-психологические

**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?

