

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К
ИЗУЧЕНИЮ
СОЦИАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Научные подходы к социальному управлению персоналом

- Целевой подход (М.Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Р. Дафт и др.)

Организация – группа людей, объединенных единой целью, реализуемой в совместной деятельности, прежде всего в сфере производства.

Концепция «человеческих отношений»

- Основатель Элтон Мэйо (1880-1949)
Ввел понятие «социальный человек»
– человек, нуждающийся в материальном вознаграждении, в общении, условиях труда для релаксации и в уважении к себе.

Концепция Абрахама Маслоу (1908-1970)

- Ввел понятие и структуру «пирамиды потребностей».
- Концепция самоактуализации личности.
- Разработка социально-психологического портрета самоактуализированных людей.

Концепция Герберта Саймона (1916-2001)

- Теория экосистемного подхода.
- Предприятие является неформальной организацией, где приоритет имеют интересы и потребности работников.

Концепция Дугласа Мак-Грегора (1906-1964)

- Сторонник экосистемного подхода.
- Автор теории X и Y теории.

Теория X – работник рассматривается как исполнитель, его следует поощрять, наказывать и вознаграждать.

Теория Y – работник является ценным сотрудником, ему надо помочь раскрыть свой интеллектуальный потенциал.

Теория Уильяма Оучи

- Автор теории Z – соединение запросов организации и отдельного человека.

Теория положена в основу концепции японского менеджмента.

Содержание теории:

- Пожизненная занятость работников
- Забота о социальной жизни работников
- Медленное карьерное продвижение
- Уверенность в завтрашнем дне
- Преданность компании

Теория ситуационного подхода 1950-е годы

- Фредерик Герцберг – двухфакторная теория мотивации:
 - факторы, удерживающие на работе или гигиенические факторы (условия труда, зарплата, общение);
 - факторы, мотивирующие к работе (достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для роста).
- При этом зарплата не является мотивирующим фактором.

Российская теория научной организации труда (1930-1990)

- Создание социально-психологического климата в коллективе.
- Предприятие – социальная организация.
- Понятие «человеческого фактора».
- Роль психологического фактора – чувства причастности к предприятию. Поддержка новаторов. Встречные планы. Патриотизм.

Модель промышленной социологии (1970-1980)

- Создание социологических служб на предприятиях.
- Социально-экономический паспорт предприятия.
- Крупные предприятия имеют развитую социальную инфраструктуру (детсады, поликлиники, дворцы спорта, дома отдыха и т. д.).
- Единая система подготовки профессиональных кадров.
- Отсутствие конкуренции между предприятиями

Модели управления человеческими ресурсами (конец XX века)

- Работник признается главным элементом организации. Цель кадровой политики – создать единую внутрикорпоративную культуру, определяющую общие цели, взаимоуважение, дружеские связи.
- Концепция «качества трудовой жизни» человека, которая выходит за рамки профессии.
- Концепция национально-ориентированного подхода – учет этнических способностей рабочей силы.

Направления социального развития персонала:

- Повышение качества рабочей силы.
- Социальной партнерство (психологический климат).
- Социальная защита работников (профсоюзы).
- Планирование карьеры.
- Стимулирование труда.
- Формирование корпоративной культуры.