

Философия управления персоналом



Презентацию подготовила
студентка группы БИБ-3601-01-00
Касьянова Ольга Владимировна

Содержание

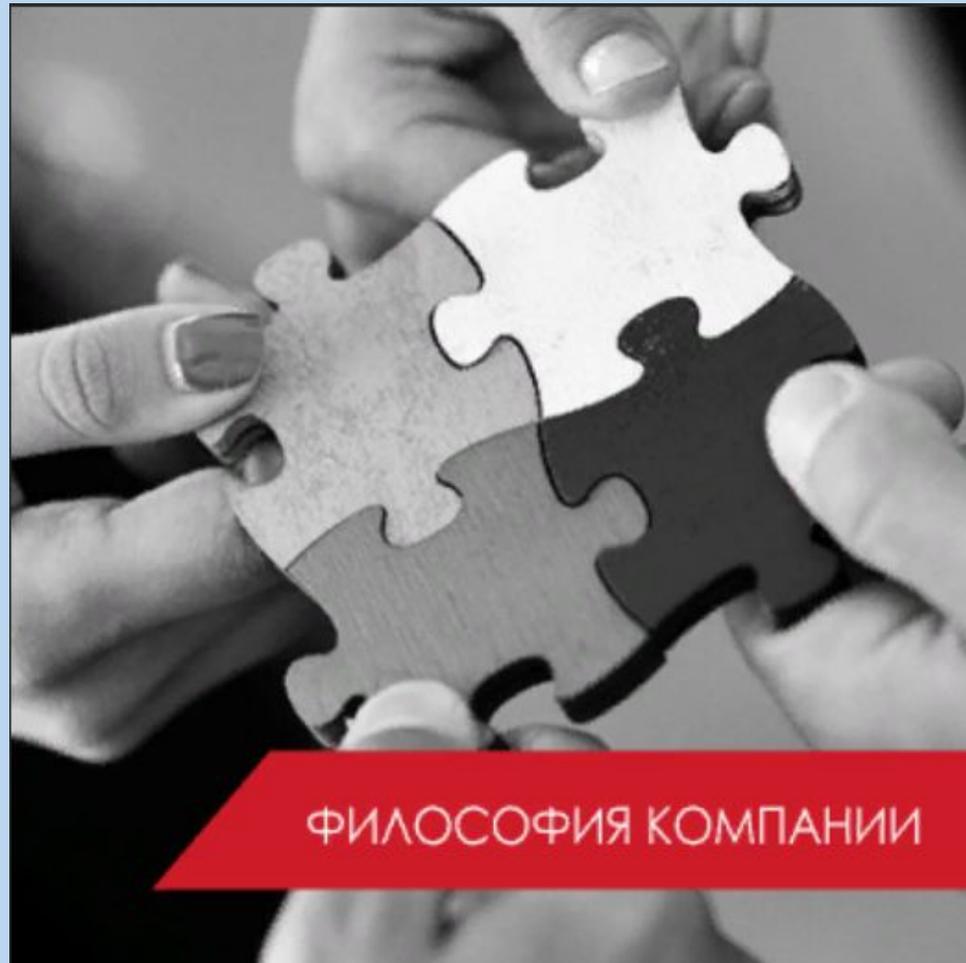
1. Основные понятия
2. Разработка философии организации
3. Виды философии управления
4. Пример японской философии управления: Основные принципы Sony, сформулированные А.Морита
5. Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации
6. Российская специфика философии управления персоналом

Основные понятия



Философия управления персоналом – философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей.

Философия организации – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.



Разработка философии организации

Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:

- Конституция
- Гражданский кодекс
- Трудовой кодекс
- Декларация прав человека
- Коллективный договор
- Религиозные писания (Библия, Коран)
- Устав
- Опыт лучших организаций
- Стратегии кадровой политики страны и организации



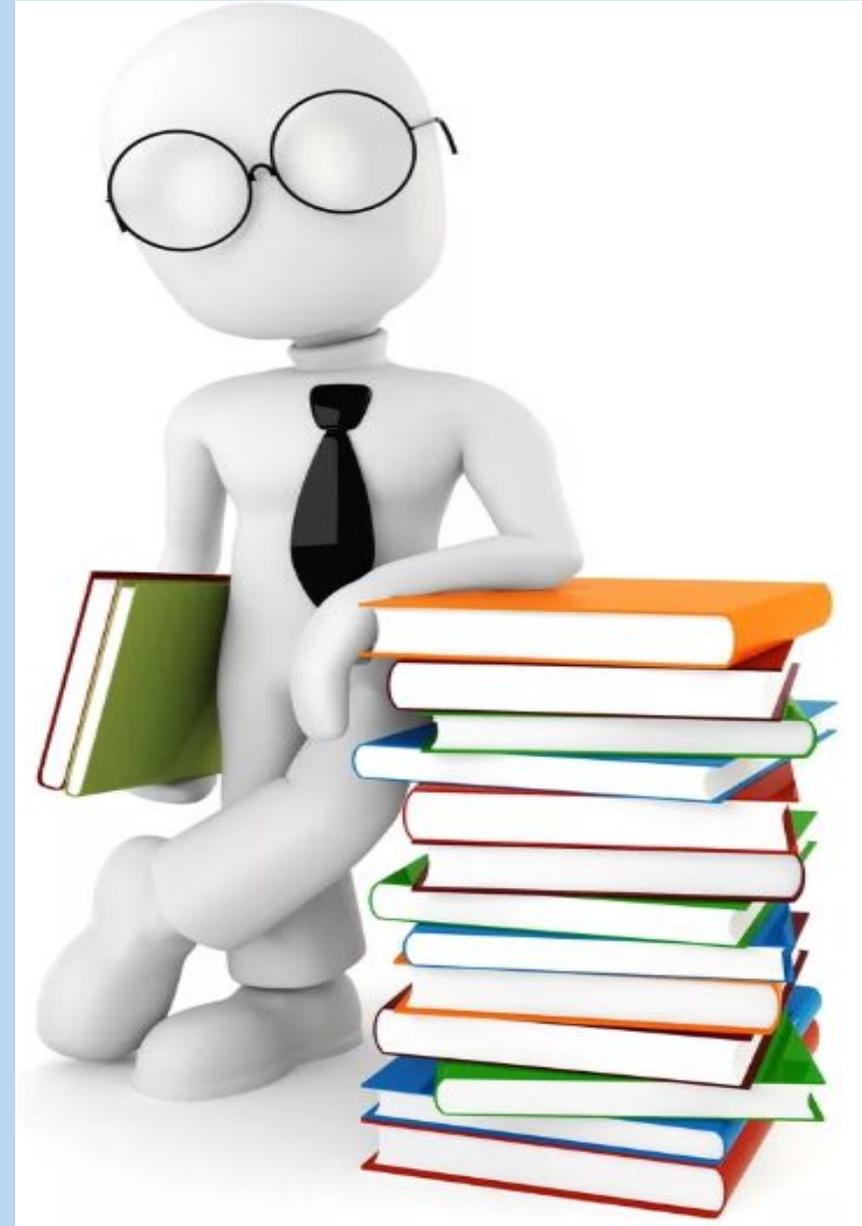
При разработке философии организации необходимо учитывать:

- Национальный состав работников
- Тип производства
- Вид собственности
- Численность работающих в организации
- Отрасль народного хозяйства
- Уровень благосостояния работников
- Культурный уровень персонала
- Личные взгляды руководителя

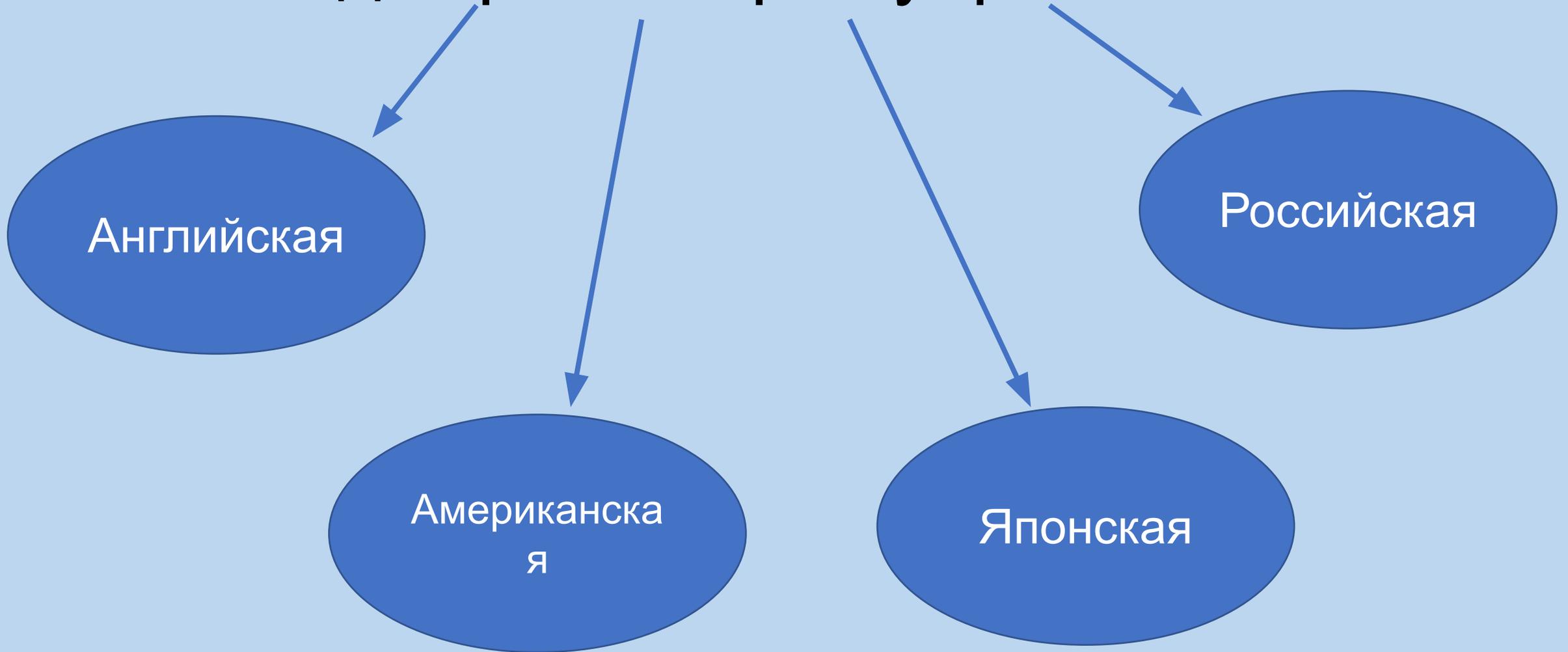


Состав разделов документа «Философия организации»:

- Цели и задачи организации
- Декларация прав работника
- Требования к поведению сотрудников
- Деловые и нравственные качества
- Условия труда и рабочее место
- Оплата и оценка труда
- Социальные блага
- Социальные гарантии
- Увлечения (хобби)



Виды философии управления



Английская философия управления персоналом

Особенности:

- ✓ традиционные ценности нации
- ✓ теория человеческих отношений
- ✓ уважение личности работника
- ✓ мотивация работников
- ✓ поощрение достижений



Американская философия управления персоналом

Особенности:

- четкая постановка целей и задач
- высокий уровень оплаты персонала
- поощрение потребительских ценностей
- высокий уровень демократии в обществе
- социальные гарантии.



Российская философия управления персоналом

Особенности:

- традиции четкой дисциплины
- коллективизм
- повышение уровня жизни работников в новых условиях хозяйствования
- Реализация заданий и выполнение обязанностей
- Отсутствие четкой философии управления персонала



Японская философия управления персоналом

Особенности:

- ✓ традиции уважения к старшему
- ✓ коллективизм
- ✓ теория человеческих отношений
- ✓ преданность идеалам фирмы
- ✓ пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях
- ✓ постоянная ротация персонала
- ✓ создание условий для эффективного коллективного труда



Пример японской философии управления: Основные принципы Sony, сформулированные А.Морита:

- Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач
- Патернализм – воспитание у занятых на фирме чувства, что они – члены одной семьи
- Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов



Характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации

Критерии организации работы	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации	Гармония	Эффективность	Смешанная
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное – реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный найм)	Низкие	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	В редких случаях	Распространенно	Распространенно
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные	Смешанные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	Смешанный

Российская специфика философии управления персоналом

1. Россиянин привык полагаться на богатство, неисчерпаемость, необъятность русской земли
2. Россиянин привык к цикличности труда
3. Россиянин привык ставить общественное мнение выше личного и работать в коллективе



4. Россиянин не мыслит себя вне общества, занимаясь общественно полезным трудом, и поэтому необходимо рассматривать труд не только как совокупность действий, но и как проявление духовной жизни

5. Характер россиянина является загадочным и противоречивым, трудно поддающимся анализу, имеет огромную амплитуду колебаний между добром и



6. Свою свободу человек ограничивает во имя Бога, России, общественных интересов, близких, во имя своей совести, которая не позволяет причинять зло другим людям

7. В переходной период рыночных реформ людям старшего и среднего поколений трудно адаптироваться к новым условиям труда и бытия, изменить стереотипы поведения.



Источники информации

1. Спивак, В.А. Управление персоналом /В.А. Спивак. — Эксмо, 2010. — 226с.
2. Управление персоналом организации /под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. - М. — Москва: Инфра-М, 2010. — 695с.
3. Корсакова, А.А. Управление персоналом /Л.Н.Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова. — Учебно-методический комплекс. — Москва: ЕАОИ, 2008. — 200с.

Спасибо за внимание!