

# Философия управления персоналом

Презентацию выполнил студент  
группы ТБ-3601-01-00  
Вострикова Е.Д.

# Содержание

1. Определение философии управления персоналом.
2. Сущность философии управления персоналом.
3. Документы, в связи с которыми разрабатывается философия организации.
4. История возникновения философии организации.
5. Принципы философии организации, сформулированные А. Морита.
6. Подходы к разработке философии организации и управления персоналом в различных странах.
7. Философия управления персоналом компании в современных условиях.
8. Список использованных источников.

Философия управления персоналом заключается в понимании смысла назначения и содержания управления персоналом, его возникновения, идей и целей, лежащих в его основе, связи с другими науками об управлении.



Также философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с нескольких сторон: логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической.



## Сущность философии управления

персоналом организации заключается в том, что:

- работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации;
- созданы условия для справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений в организации;
- каждый сотрудник может полностью использовать свои навыки: каждый работник имеет возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений;
- созданы безопасные условия труда.

-Администрация проводит свою кадровую политику,  
часто отличающуюся от других организаций;-  
руководящий состав и персонал меняется, но  
преемственность в достижении целей организации  
должна сохраняться;- различное вероисповедание  
влияет на отношение людей к работе, поэтому  
следует иметь общие правила,  
представителей всех религий.



Философия организации оформляется в отдельный нормативный документ, необходимость которого объясняется следующим:

- в организации работают разные люди, с разными интересами и характерами и отношения между ними для достижения единства должны быть регламентированы общими принципами;
- новые работники быстрее адаптируются к существующим моральным ценностям организации и требованиям администрации;



Философия организации разрабатывается на основе: Конституции (Основного Закона), Гражданского кодекса, Трудового Кодекса, устава, опыта лучших организаций. При разработке философии организации необходимо учитывать: национальный состав работников, тип производства, вид собственности, отрасль народного хозяйства, численность работающих в организации, уровень благосостояния работников, культурный уровень персонала, личные взгляды руководителя.





Как совокупность правил поведения сотрудников философия организации впервые появилась в японских компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony и позднее в США в компаниях IBM, GeneralMotors, McDonald's. Президент Sony А. Морита, так сформулировал философские принципы предприятия нового типа: «Если бы удалось создать условия, в которых люди могли бы объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления своих сокровенных желаний, то такая организация могла бы принести огромное наслаждение и пользу».



# *Основные принципы Sony, сформулированные А.*

*Морита:*

1. Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач (транзисторный приемник, домашний видеомаягнитофон, портативный плейер, лазерная звукозапись).
2. Патернализм – воспитание у сотрудников на фирме чувства, что они составляют одно целое ,команду (неординарные формы общения с руководством, планирование служебной карьеры, фирменная одежда).



# Подходы к разработке философии организации и управления персоналом в различных странах различна.

Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

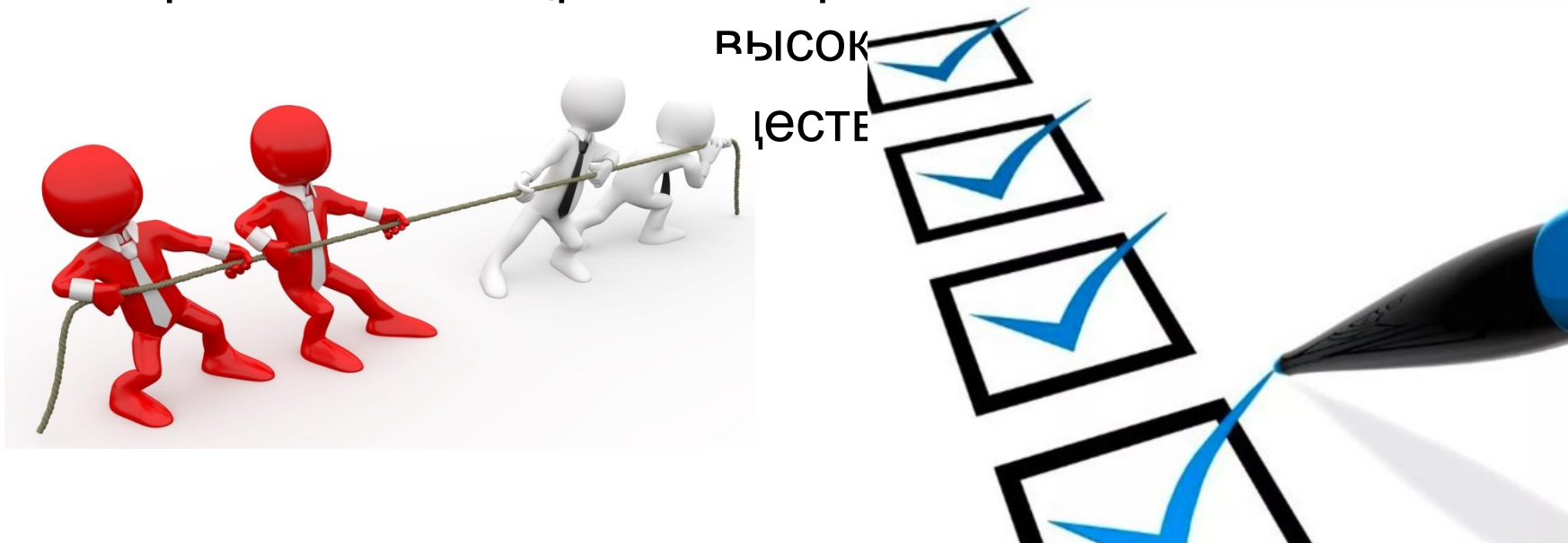


Американская философия управления персоналом  
основана

на традициях конкуренции и поощрения  
индивидуализма

работников с явной ориентацией на прибыль компании и  
зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая  
постановка целей и задач, высокий уровень оплаты  
персонала, поощрение потребительских ценностей,

ВЫСОК  
цесте



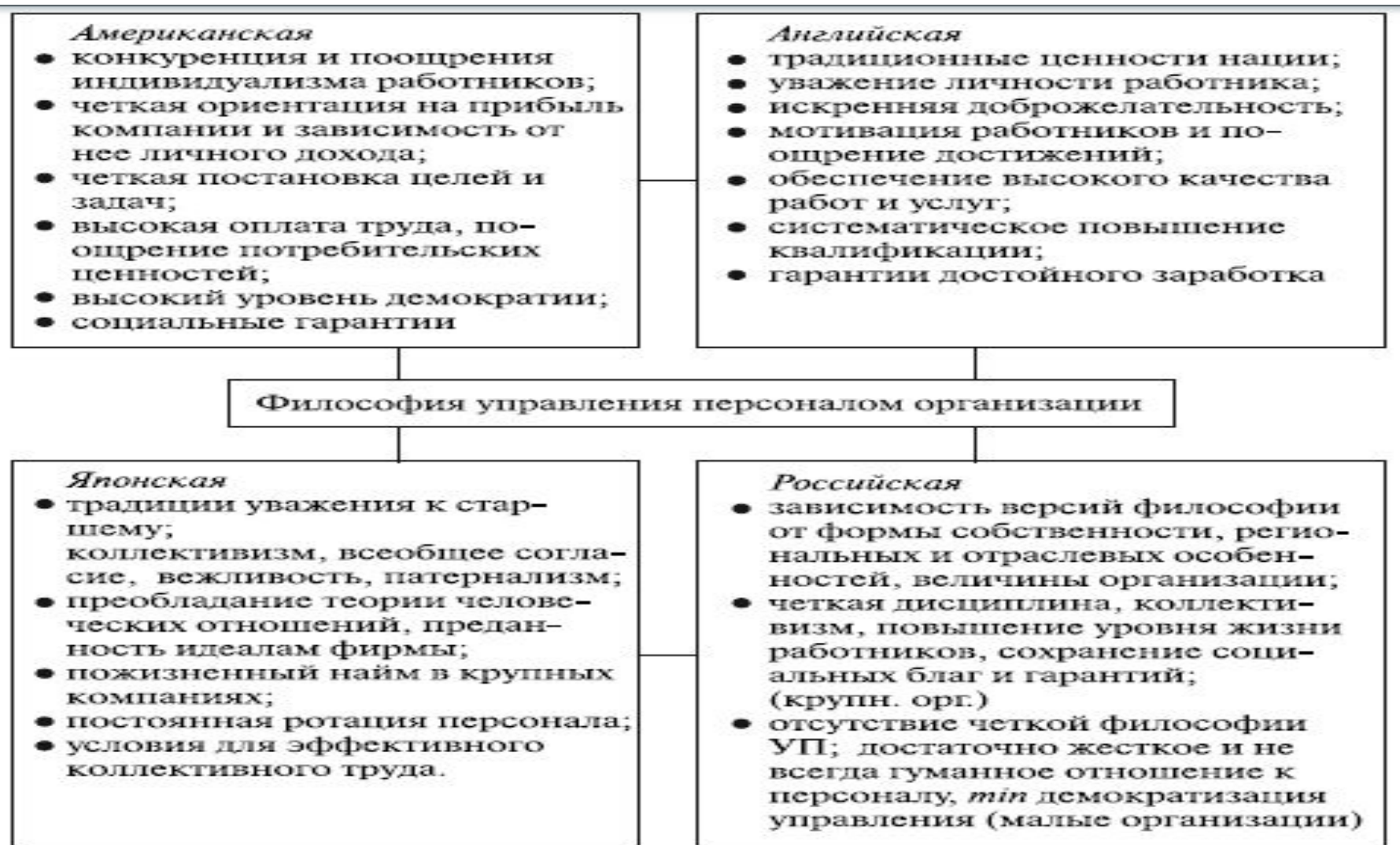
*Японская философия* управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях, создание условий для эффективного коллективного труда.



Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достигающей отношения к персоналу со стороны демократизации управления.



да гуманного  
имальной



*схема: «Национальные особенности управлением персоналом»*

## *Философия управления персоналом компании в современных условиях*

Роль философии управления персоналом в современных условиях в системе экономических отношений заключается в становлении на начальном этапе развития компании и закреплении в последующем основополагающих морально-этических принципов, норм и правил человеческих взаимоотношений, согласующихся с социокультурным этносом и политикой государства. Это сложный и планомерный процесс, осуществление которого требует от менеджера комплексных знаний в таких областях, как социология, психология, экономика, юриспруденция, этика, логика и менеджмент.





Таким образом, философия управления персоналом в рыночных условиях есть важнейший инструмент согласования интересов, используемый в современном демократическом обществе. Четко сформулированная философия управления персоналом в рамках конкретной организации,

облаченная в знаковую форму и внедренная в рабочую действительность, теряет свою абстрактность для рядового сотрудника компании, способствуя тем самым слаженности работы и достижению намеченных целей.

## *Список использованных источников*

### Электронные ресурсы

1. [https://studopedia.ru/6\\_68104\\_filosofiya-upravleniya-personalom.html](https://studopedia.ru/6_68104_filosofiya-upravleniya-personalom.html)
2. <http://www.grandars.ru/college/biznes/filosofiya-upravleniya-personalom.html>
3. <http://www.consultant.ru>
4. <https://delovoymir.biz/filosofiya-upravleniya-personalom.html>

