

# Теории управления персоналом

Выполнила:

Студентка группы ПИБ-31

Новикова Анна

# План

1. Появление теорий управления персоналом
2. Классические теории
3. Теории человеческих отношений
4. Теории человеческих ресурсов
5. Мировой опыт в управлении персоналом. Американская модель управления
6. Мировой опыт в управлении персоналом. Японская модель управления
7. Источники информации

# Появление теорий управления персоналом

Направление управления персоналом как наука и практика появилось на заре промышленной революции во второй половине XIX в. и получило расцвет в течение XX в. Управление персоналом тогда понимали как стратегический подход к комплектованию штата и учету работников. На начальном этапе управление персоналом появилось на предприятиях массового производства и оказывало поддержку реализации функции контроля, затем в некоторых странах оно стало претендовать на более значимую роль в процессе принятия стратегических решений. В настоящее время в ряде стран сотрудники, работающие с персоналом, адаптируют свою деятельность к стратегиям, появляющимся в результате современного переосмысления организационных целей и сути стратегий.

# Появление теорий управления персоналом

В этот же период (вторая половина XIX в.) началось формирование науки об управлении персоналом вместе с формированием теории управления как науки. Тогда управление организацией и управление ее персоналом не различались. Другими словами, теория и практика управления персоналом являлись основой управления как науки. В настоящее время научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, экономики, статистики, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политики и ряда других наук.

# Появление теорий управления персоналом

В связи с тем что теории управления персоналом развивались вместе с различными школами управления, последние наложили отпечаток на название первых. За более чем столетие (период промышленной революции) роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом. В настоящее время различают три группы теорий: классические, теории человеческих отношений и человеческих ресурсов.

# Классические теории

Период развития: 1880-1930 гг.

Представители: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.

Постулат: труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают. Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного.

# Классические теории

Задачи руководителя организации: строгий контроль и наблюдение за подчиненными. Он должен разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.



# Классические теории

Ожидаемые результаты: индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив. Если задачи будут в достаточной мере упрощены, а индивиды будут находиться под строгим контролем, то они в состоянии **ВЫПОЛНИТЬ** фиксированные нормы производства.





# Теории человеческих отношений

Период развития: с начала 1930-х гг.

Представители: З. Мэйо, К. Арджерис, Р. Пикард, Р. Блейк.

Постулат: индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности. Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень заработной платы.

# Теории человеческих отношений

Задачи руководителя организации: сделать так, чтобы каждый трудящийся чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать своих подчиненных, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение планов деятельности организации. Руководитель должен предоставлять своим подчиненным определенную самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций.



# Теории человеческих отношений

Ожидаемые результаты: факт обмена информацией с подчиненными и их участие в рутинных решениях позволяет руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости. Возможность удовлетворения этих потребностей поднимает дух подчиненных и уменьшает желание противодействовать официальным властям, т. е. подчиненные охотнее будут общаться с руководителями

# Теории человеческих ресурсов

Период развития: с начала 1980-х гг.

Представители: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор.

Постулат: труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами. Большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю даже большему, чем этого требует занимаемое индивидом по иерархии место.

# Теории человеческих ресурсов

Задачи руководителя организации: главной задачей руководителя является более рациональное использование человеческих ресурсов. Он должен в коллективе создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности. Руководитель способствует участию каждого в решении важных проблем, постоянно, расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных.

# Теории человеческих ресурсов

Ожидаемые результаты: расширение влияния на ход производства, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение эффективности производства. Вследствие этого полученное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные наиболее полно используют собственные возможности.

# Американская модель управления

Главная особенность данной системы: специалист, выполняя свои обязанности, должен привести компанию к высоким результатам, то есть увеличить ее эффективность. Основными критериями при отборе в данном случае считаются:

- наличие соответствующего образования;
- прошлый опыт работы в аналогичной сфере;
- совместимость сотрудника с предполагаемой должностью с психологической стороны;
- способность эффективно работать среди прочих сотрудников;
- узкая специализация кандидата.

# Американская модель управления

Условия труда:

- снижение количества выполняемых обязательств центральными подразделениями и уменьшение количества сотрудников в административных службах;
- расширенный список должностных инструкций для большого числа профессий;
- нефиксированная оплата труда (зависит от выполненной работы);
- создание «сквозных» коллективов внутри предприятия, что позволяет перемещать специалистов из одного подразделения в другое или освобождать должности при необходимости.



# Японская модель управления

Основные характерные черты японской модели заключаются в следующем:

- личные и профессиональные качества кандидата, его образование – важнейшие данные для работодателя; перспектива на длительную работу в принимающей организации;
- соответствие оплаты за выполненные обязанности с периодом деятельности, с возрастом, образованием и эффективностью труда;
- каждый член коллектива может принимать участие в профсоюзах, находящихся внутри компании.

# Японская модель управления

Организации трудовых ресурсов: руководство предприятия отдает приоритет коллективной работе и пытается создавать оптимальные условия для взаимодействия всех сотрудников, несмотря на занимаемые ими должности. Японская модель предполагает учет всех интересов не только самой организации, но и ее служащих. Руководство здесь очень ценит преданность компании, а взамен дает гарантии коллективу и каждому специалисту в отдельности.

# Источники информации

1. Теории управления персоналом. [Электронный ресурс]. URL: [https://studwood.ru/715103/menedzhment/teorii\\_upravleniya\\_personalom\\_klassicheskie\\_teorii\\_teorii\\_chelovecheskih\\_otnosheniy\\_teorii\\_chelovecheskih\\_resursov](https://studwood.ru/715103/menedzhment/teorii_upravleniya_personalom_klassicheskie_teorii_teorii_chelovecheskih_otnosheniy_teorii_chelovecheskih_resursov) (Дата обращения: 16.02.2019).
2. Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 459-460.
3. Основные теории управления персоналом. [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/5677002/> (Дата обращения: 16.02.2019).

**Спасибо за внимание!**