

ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила ст. гр.
Биб-3601-01-00
Мячина Д.И.

СОДЕРЖАНИЕ

- Понятие
- Формирование науки
- Классические теории
- Теории человеческих отношений
- Теории человеческих ресурсов

ПОНЯТИЕ

Управление персоналом — это непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а, следовательно, высоких конечных результатов. (Н.Маусов)

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. (Кибанова А.Я.)



ФОРМИРОВАНИЕ НАУКИ

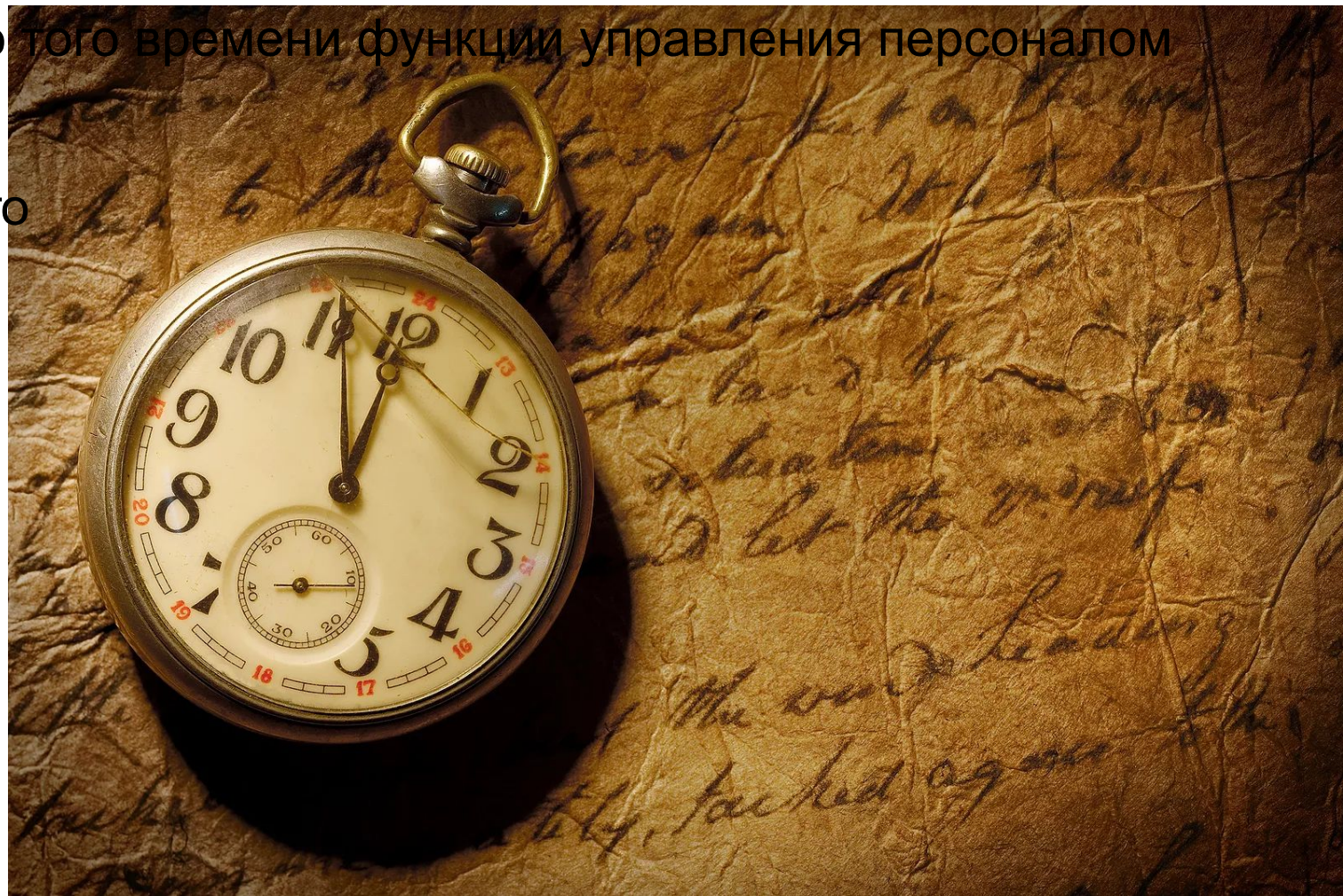
- Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки, которое произошло более ста лет назад в самом начале периода промышленной революции.
- Теория и практика управления персоналом являлись основой управления как науки.
- В настоящее время научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политики и ряда других наук.



Вся история управления персоналом как отрасли науки, которая явилась основой формирования науки об управлении, рассматривается нами как путь к самостоятельному статусу этого научного направления.

Обратимся к истории развития управления персоналом начиная с 1900 г.— того периода, когда, по мнению исследователей, началась специализация в этой области

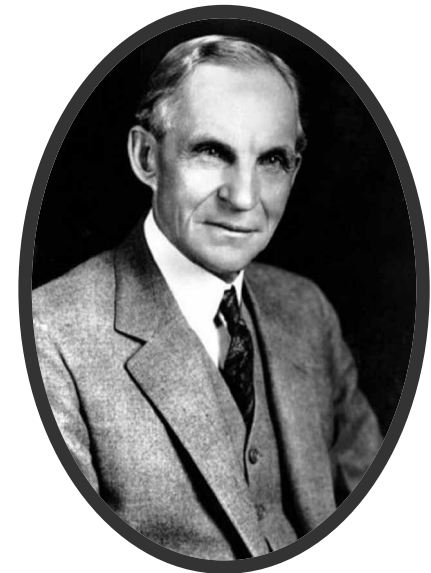
человеческой деятельности. До того времени функции управления персоналом были прерогативой руководителя, который до 80% своего рабочего времени тратил на управление работниками.



КЛАССИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ

Данные теории управления персоналом господствовали с 1880 года по 1930 год.

Видными представителями этих теорий являются: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г.Форд, (слева направо) А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др. Эти ученые считали, что труд является естественной необходимостью для человека.



ОСНОВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ

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.



ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненным. Он должен разложить задачи по легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Индивиды могут выдержать 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.



ТЕОРИЯ Ф. ТЕЙЛОР



Фредерик Тейлор полагал, что управление как особая функция состоит из принципов, которые могут применяться к видам социальной деятельности.

Основные принципы Фредерика Тейлора:

1. Научное изучение каждого отдельного вида трудовой деятельности.
2. Отбор, тренировка и обучение рабочих и менеджеров на основе научных критериев.
3. Равномерное и справедливое распределение обязанностей.
4. Взаимодействие администрации с рабочими.

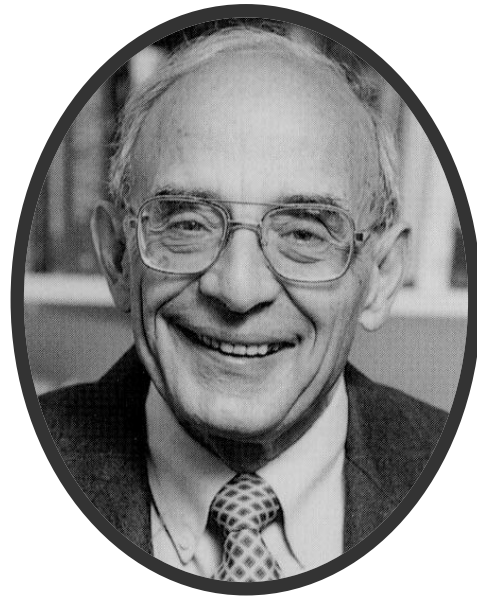
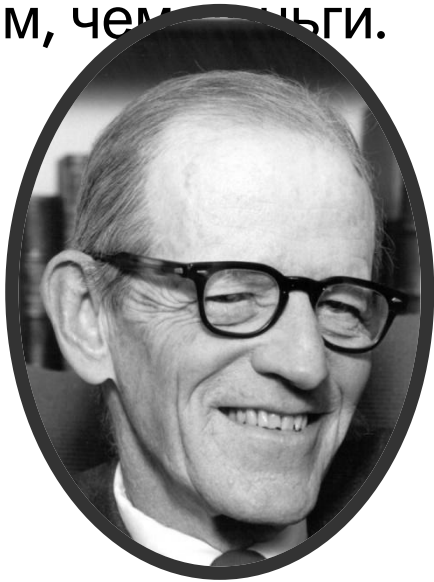
Тейлор считал, что в обязанности руководителя входит отбор людей, способных удовлетворить рабочие требования, а затем подготовить и обучить этих людей для работы в конкретном направлении.

Он разработал систему дифференциальной оплаты, согласно которой рабочие получали заработную плату в соответствии с их выработкой.

ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Теории человеческих отношений управления персоналом были актуальными с 1930-х годов до конца 20-го века.

Яркими представителями этих теорий являются: Э. Мейо, К. Арджелис, Р. Ликарт, Р. Блейк (слева направо) и др. Эти авторы считают, что главный мотив людей, занятых в труде, это стремление быть полезными и значимыми в труде. Этот мотив является самым сильным, более сильным, чем деньги.



ОСНОВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ

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.



ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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



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 руководителю, т.е. подчиненные будут охотнее общаться с ним.



ТЕОРИЯ Э. МЭЙО

Начало этому направлению положил Элтон Мэйо.

Выводы Э. Мэйо:

- 1. Выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами , чем его физическими возможностями. Групповые нормы , по существу , являются неписаными правилами, регулирующими неформальную организацию.
- 2. Рабочие гораздо чаще действуют или принимают решения как члены группы, нежели как индивиды: поведение их в большинстве случаев обуславливается групповыми нормами.
- 3. Особое значение неформальных лидеров для достижения целей группы , установления и поддержания групповых норм .Лидер группы – это человек , чья деятельность в наибольшей степени совпадает с групповыми нормами.

Исходя из этого , менеджер выполняет две функции : экономическую и социальную. Первая направлена на максимизацию цели организации , вторая -на создание и управление трудовых объединений и групп , эффективно работающих вместе.



ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Современные теории управления персоналом, представленные А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Д. Макгрегором и др.

Ученые данного направления считают, что труд дает человеку удовлетворение. Работники – люди творческие, ответственные, способные к самоуправлению и контролю.



ОСНОВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ

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 место в соответствии с иерархией.



ЗАДАЧИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 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 содействует участию каждого в решении жизненно важных проблем, в расширении самостоятельности и самоконтроля у своих подчиненных.



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.



ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

Двухфакторная мотивационная теория Герцберга это еще одна теория, основанная на потребностях, которую Герцберг разработал со своими сотрудниками.

Они сделали опрос 200 инженеров и офисных работников одной лакокрасочной фирмы. Анкета состояла всего из двух вопросов:

- 1. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно хорошо?
- 2. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно плохо?

Проработав результаты опроса, Герцберг и его сотрудники пришли к выводу, что мотивирующие факторы можно подразделить на две большие категории - мотивирующие факторы (мотивация) и гигиенические факторы.





В настоящее время службы управления персоналом организаций решают сложные и многообразные задачи и представляют собой порой довольно крупные подразделения, включающие в свой состав 50 и более служащих. Они строят свою работу на основе стратегического планирования и мышления, расширению гарантий занятости трудовых ресурсов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- «Управление персоналом организации» [Учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 638 с.
- [Электронный ресурс]/ allbest; ред. Агафонова М.С. – Режим доступа: <https://otherreferats.allbest.ru>, свободный. (Дата обращения 21.03.2019г.)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!