

ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила студентка
группы УПб 2601-01-00
Баранова Виктория

ПЛАН

1. Введение
2. Группы теорий управления персоналом
3. Классические теории
4. Теории человеческих отношений
5. Теории человеческих ресурсов
6. Заключение

От момента зарождения управленческой науки до настоящего времени роль управления значительно возросла.

Всего выделяют 3 группы теорий управления персоналом:

- классические теории;
- теории человеческих отношений;
- теории человеческих ресурсов.



с 1880

**классические
теории**

с начала 1930-х гг

**теории
человеческих
отношений**

современные

**теории
человеческих
ресурсов**

Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1930 г.

Создатели данной концепции основывались в своих подходах на двух принципах:

1) **Принцип вертикального разделения труда** – за менеджером должна быть закреплена функция планирования, а за работником – функция исполнения поставленной задачи;

2) **Принцип измерения труда**

Используя наблюдение, замеры, логику и анализ, администрация может усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения.



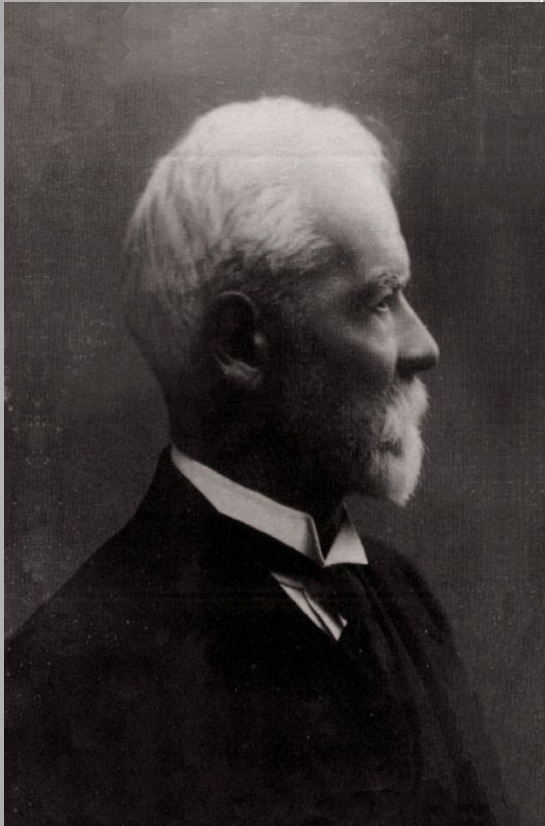
Основателем классической теории управления считается Фредерик Тейлор (1856-1915) - инженер-практик и менеджер, решавший в своей повседневной работе проблемы рационализации производства и труда с целью повышения производительности и эффективности.

Основные взгляды Тейлора изложены в книгах "Управление предприятием" (1903), "Принципы научного управления" (1911). Основные идеи указанных работ: 1) роль менеджеров; 2) стимулирование и вознаграждение; 3) нормирование работ.

В работах Ф.Тейлора также приводятся качества, которыми должен обладать хороший управленец:

- ум;
- образование;
- опыт;
- такт;
- сообразительность;
- честность;
- здравый смысл;
- здоровье.





Развитие идей Ф. Тейлора было продолжено выдающимся французским инженером, теоретиком и практиком менеджмента Анри Файолем (1841-1925). Файолем были сформулированы получившие широкое распространение четырнадцать принципов управления:

1. Разделение труда
2. Полномочия и ответственность
3. Дисциплина
4. Единоначалие - каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.
5. Единство действий - группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели.
6. Подчинённость интересов - интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов организации.
7. Вознаграждение
8. Централизация - естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр.
9. Скалярная цепь - «цепь начальников», организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.
10. Порядок - рабочее место для каждого работника, а также каждый работник на своем рабочем месте.
11. Справедливость
12. Стабильность персонала
13. Инициатива
14. Корпоративный дух

Заслуга Ф. Тейлора и его последователей заключается в утверждении принципов научного управления:

- исследование каждого отдельного вида деятельности;
- отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение;
- обеспечение работников необходимыми ресурсами;
- систематическое и правильное использование методов стимулирования;
- выделение, планирование в отдельный процесс управления;



ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

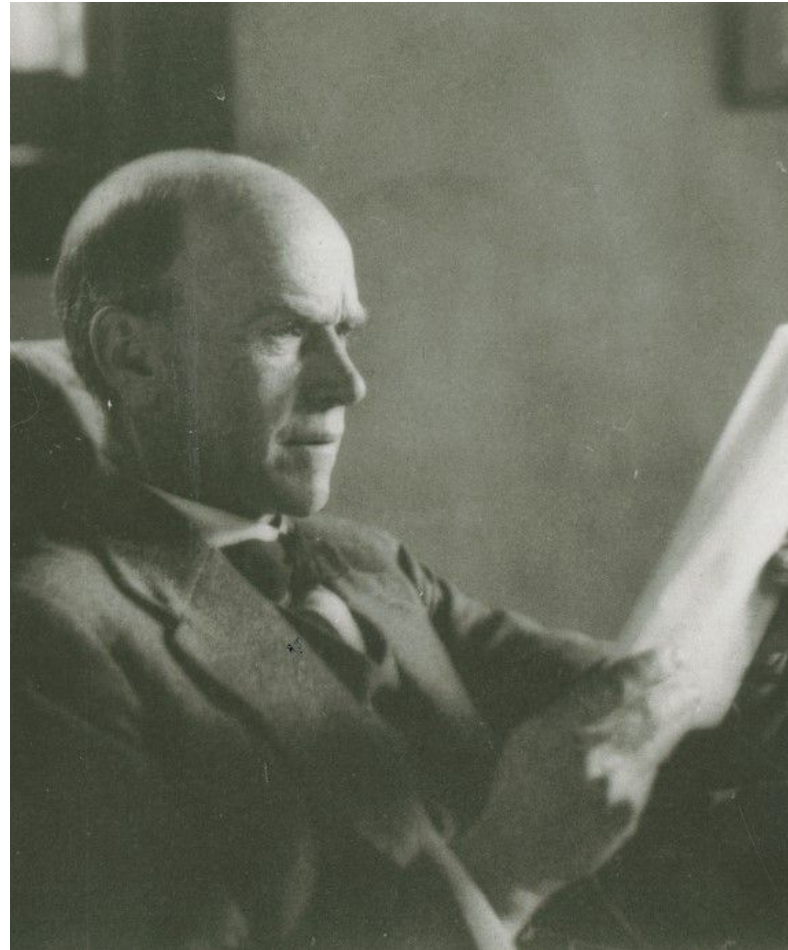
В исследованиях школы человеческих отношений (Э. Мэйо, К. Арджирис, Р. Лайкерт) предполагалось, что люди стремятся быть полезными и нужными организации, работники хотят быть признанными, оцененными, причастными к процессам ее развития.

Основными задачами руководства являлись: создание таких условий, при которых каждый работник осознавал бы свою полезность, предоставление определенной свободы и самостоятельности в работе, взаимодействие руководителя с подчиненными и участие последних в решении несложных проблем компании, формирование чувства значимости персонала.



Идеи Э. Мэйо:

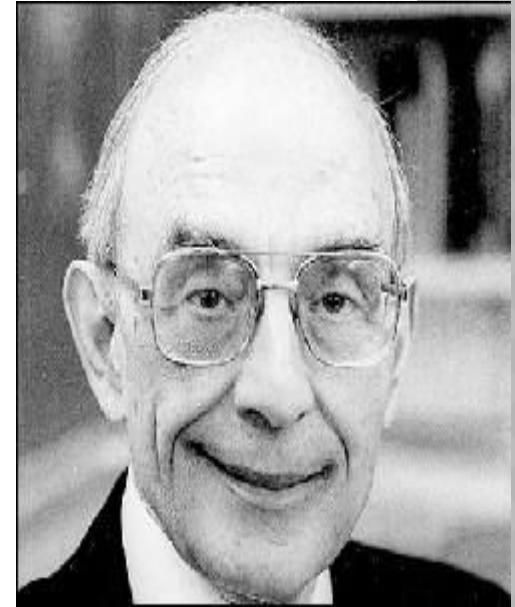
- трудовая мотивация определяется существующими в организации социальными нормами;
- важнейший мотив высокой эффективности деятельности — удовлетворённость трудом (хорошая оплата, возможность служебного роста и т.д.);
- важное значение для мотивации имеют социальное обеспечение и забота о каждом человеке, информирование работников о жизни организации, развитые коммуникации между иерархическими уровнями организации.



В центре внимания К. Арджириса было изучение влияния организационной структуры на поведение работников. При этом он исходил из представлений о человеке как развивающемся организме.

Необходимые тенденции развития индивида в организации Арджирис сформулировал в следующих постулатах:

- 1) от пассивности к активности;
- 2) от зависимости к независимости ;
- 3) от потребности немедленного удовлетворения потребностей к способности их отсроченного удовлетворения;
- 4) от способности выполнять только конкретные операции к способности осуществлять абстрактные операции;
- 5) от нескольких способностей к их многообразию.



Р. Лайкерт в 1961г. Предложил континуум стилей руководства. Его крайними позициями являются руководство, сосредоточенное на работе, и руководство, сосредоточенное на человеке , а между ними расположены другие типы лидерского поведения.

Модель 1.

Эксплуататорско-авторитарный стиль;

Модель 2.

Благожелательно-авторитарный стиль;

Модель 3.

Консультативно-демократический стиль;

Модель 4.

Групповое управление.



ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Управление человеческими ресурсами предполагает сильную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности работников, ориентацию на организационные нововведения и открытое обсуждение проблем.

Реализуя технологию управления человеческими ресурсами, организация исходит из того, что если она инвестирует достаточно средств в кадры (совершенствует технологию отбора персонала, хорошо платит и заботится о нем), то она вправе требовать от своих работников ответственного отношения к работе.



Теория Герцберга

Двухфакторная мотивационная теория Герцберга - теория, основанная на потребностях.

Был проведен опрос, проработав результаты которого, Герцберг и его сотрудники пришли к выводу, что мотивирующие факторы можно подразделить на две большие категории:

- мотивирующие факторы (мотивация);
- гигиенические факторы.



Гигиенические факторы в теории Герцберга

Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

Так, ими могут быть: политика фирмы и администрации, нормальные условия работы, статус, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой.

Согласно теории Герцберга, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. Но их достаточность вызывает удовлетворение и создает мотив повышения эффективности трудовой деятельности.



Мотивирующие факторы в теории Герцберга

По другому эти факторы называют способствующими, т.к. они побуждают работника к улучшенному исполнению своих обязанностей.

К «мотиваторам» относятся:

Трудовой успех;

Высокопрофессиональный подъём;

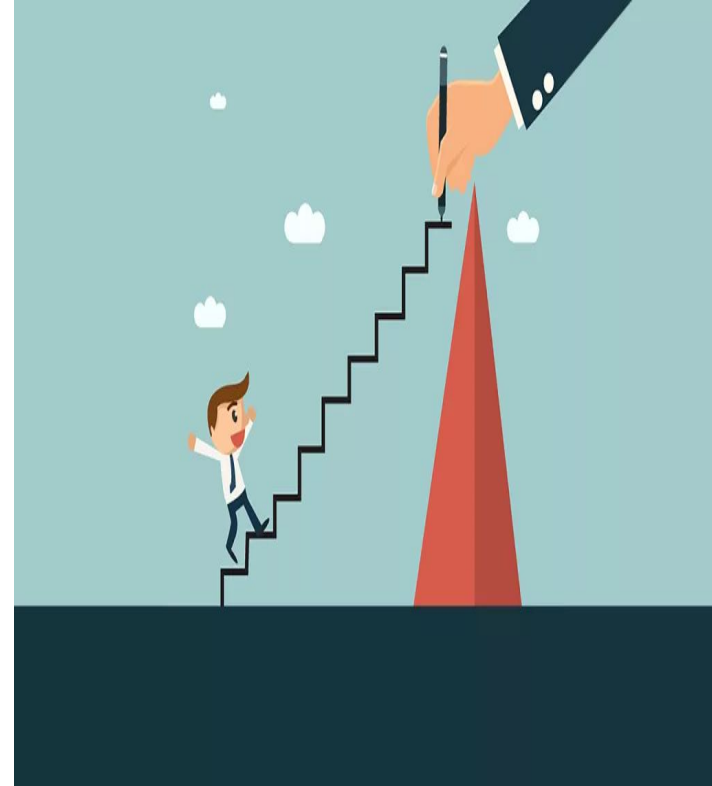
Положение в обществе;

Интересная и любимая трудовая деятельность;

Ответственность за проделанную работу;

Повышение по службе, увеличение разряда.

Признание коллектива, руководства вас как специалиста дает работнику ощущение собственного самоуважения и достоинства.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение теорий управления персоналом является важнейшим аспектом в управленческой науке, в том числе в основах управления персоналом.

Почти в каждой отрасли производства, сфере товаров и услуг в настоящее время преобладает острая конкуренция, поэтому каждая управленческая единица должна обладать обширными теоретическими знаниями, в том числе знать теории управления персоналом для максимально эффективного управления своими подчинёнными.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Теории управления [Электронный ресурс], - https://studbooks.net/1369762/menedzhment/klassicheskie_teorii_upravleniya - статья в интернете .
2. Классические и современные теории управления персоналом [Электронный ресурс], - <https://hr-portal.ru/article/klassicheskie-i-sovremennye-teorii-upravleniya-personalom> - статья в интернете.
3. Классические теории, теории человеческих отношений, гуманистические теории [Электронный ресурс], - <https://marketing.wikireading.ru/42966> - статья в интернете.
4. Теория мотивации Фредерика Герцберга [Электронный ресурс], - <https://infomarketing.su/samorazvitie/teoriya-motivacii-gercberga/> - статья в интернете.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**