

Философия управления персоналом

Крысова Мария, студентка БИБ-3601

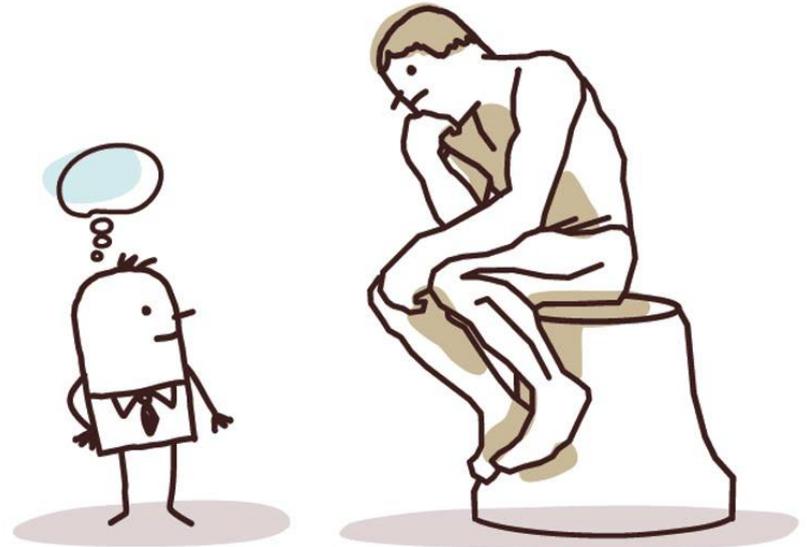
Содержание

1. Философия управления персоналом - что это?
2. Философия организации
3. Философия управления в разных странах
4. Российская специфика при формировании философии управления персонала

Философия управления персоналом - что

это?

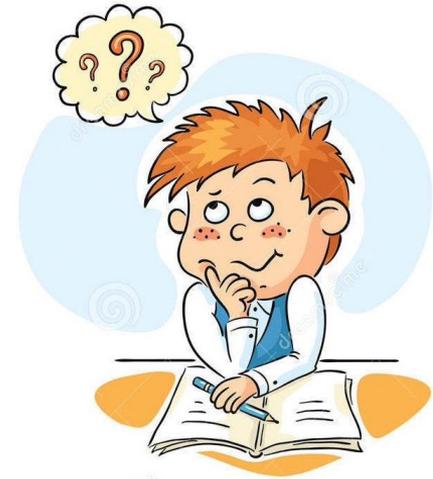
Философия управления персоналом - философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей.



Сущность философии управления персоналом организации заключается в том, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации.

Задача управления персоналом в философском смысле

Философия управления персоналом организации заключается не только в том, чтобы удовлетворить потребности организации в укомплектовании персоналом, но также в наиболее полном удовлетворении потребностей работников.



Философия организации



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.

Соблюдение и нарушение философии организации

Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и как следствие — эффективное развитие организации. Нарушение философских постулатов организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, к снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа и может привести к банкротству, так как персонал — это ее главное достояние.

Документы для разработки философии организации

- ❑ Конституция (Основной Закон),
- ❑ Гражданский кодекс,
- ❑ Трудовой кодекс,
- ❑ Декларация прав человека,
- ❑ Коллективный договор,
- ❑ религиозные писания (Библия, Коран и др.),
- ❑ устав,
- ❑ опыт лучших организаций,
- ❑ стратегии кадровой политики страны и организации.



При разработке философии организации необходимо учитывать:



- ❑ национальность сотрудников
- ❑ особенности производства
- ❑ форма собственности предприятия
- ❑ область применения продукции (отрасль хозяйства)
- ❑ уровень обеспеченности работников
- ❑ численность кадров
- ❑ уровень культурного развития сотрудников
- ❑ политика предприятия и основные

приоритеты фирмы

Состав разделов документа «Философия организации»:

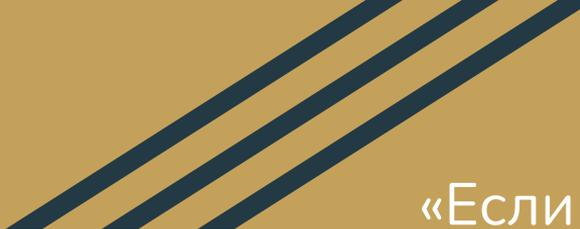
- ❑ цель и задачи организации,
- ❑ декларация прав работника,
- ❑ требования к поведению сотрудников,
- ❑ деловые и нравственные качества,
- ❑ условия труда и рабочее место,
- ❑ оплата и оценка труда,
- ❑ социальные блага,
- ❑ социальные гарантии,
- ❑ увлечения (хобби).



Возникновение философии организации

Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в крупных компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в компаниях IBM, General Motors, McDonald's.





«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 занятых на фирме чувства, что они — члены одной семьи (пожизненный наем сотрудников, неординарные формы общения с руководством, планирование служебной карьеры и т.д.).
3. Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов (параллельные исследовательские группы, выявление и поддержка энтузиастов).



Философия управления в разных странах

Если рассматривать философию менеджмента в разных странах, то можно прийти к выводу, что они не только разные, но и направлены на получение определенных благ для организации в условиях производственного труда.



Английская философия управления персоналом

Характеризуется данная философия:

- отношением к работнику, как к личности
- мотивацией за счет воздействия системой поощрения за достижения
- возможностью систематического повышения уровня квалификации



Американская философия управления персоналом

Американская школа характеризуется постановкой перед собой определенных задач и целей, которых нужно достичь в условиях конкуренции, чтобы впоследствии иметь высокую оплату и социальную защищенность.



Японская философия управления персоналом



Эта философия управления персоналом базируется на традициях уважения к старшим и коллективизме. Таким образом, чем выше стаж сотрудника, тем больше у него заработная плата, при этом вместо конкуренции, где каждый сам за себя и работает правило «человек человеку волк», в организации придерживаются атмосферы вежливости, всеобщего согласия.

Российская модель философии управления персоналом

Особенности философии предприятия зависят от таких факторов:

- форма собственности организации
- особенности региона
- отраслевые характеристики
- размеры предприятия



Крупное предприятие	Предприятие среднего размера	Предприятие малого бизнеса
<p>Сохраняются традиции серьезного отношения к работе, строгой дисциплины в процессе выполнения труда, чувство коллективизма. При этом сотрудники обеспечиваются социальными гарантиями и высокой заработной платой, что позволяет повысить уровень жизни.</p>	<ul style="list-style-type: none">● средний уровень заработных плат● высокие требования при слабых мощностных особенностях предприятия● неприятие новых идей, а «шаблонная работа», которую не модернизировали многие годы● основная цель – выполнить план, несмотря на отношение к работникам и их	<ul style="list-style-type: none">● не сформулированные четко особенности управления● отсутствие демократии внутри фирмы● неуважительное отношение начальника к сотрудникам

Российская специфика при формировании философии управления персонала

1. Россиянин привык полагаться на богатство, неисчерпаемость, необъятность русской земли.
2. Россиянин привык к цикличности труда.
3. 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.



Российская специфика при формировании философии управления

4. Россиянин привык ставить общественное выше личного и работать в коллективе.
5. В условиях становления рынка организациям в большей степени нужно делать ставку на поколение 40-50-летних и более старшие возрастные группы, т.к. ориентация современного российского общества на потребление приводит к бездуховности части молодежи, разрушению идеалов, норм поведения и т.д.
6. Характер россиянина является загадочным и противоречивым, трудно поддающимся анализу, имеет огромную амплитуду колебаний между добром и злом.



Российская специфика при формировании философии управления

персонала

7. Следует сохранить и закрепить в характере россиянина положительные поведенческие черты, которые носят альтруистский характер: ограничение потребностей до разумной достаточности, осуждение накопительства и др.
8. Свою свободу человек ограничивает во имя Бога, России, общественных интересов, близких, во имя своей совести, которая не позволяет причинять зло другим людям. Свобода всегда способствовала дисциплине, порядку.
9. Развитие общества и организации должно идти плавно, на с преемственности поколений, уважения предков, признания общечеловеческих ценностей.



Российская специфика при формировании философии управления

10. Россиянин живет в общности, характеризующейся многообразием различных этнических групп, национальностей, народностей. В организациях необходимо пресекать конфликты, вызванные различиями в вере, национальности, языке и стремиться к корпоративной культуре в духе терпимости, равенства.

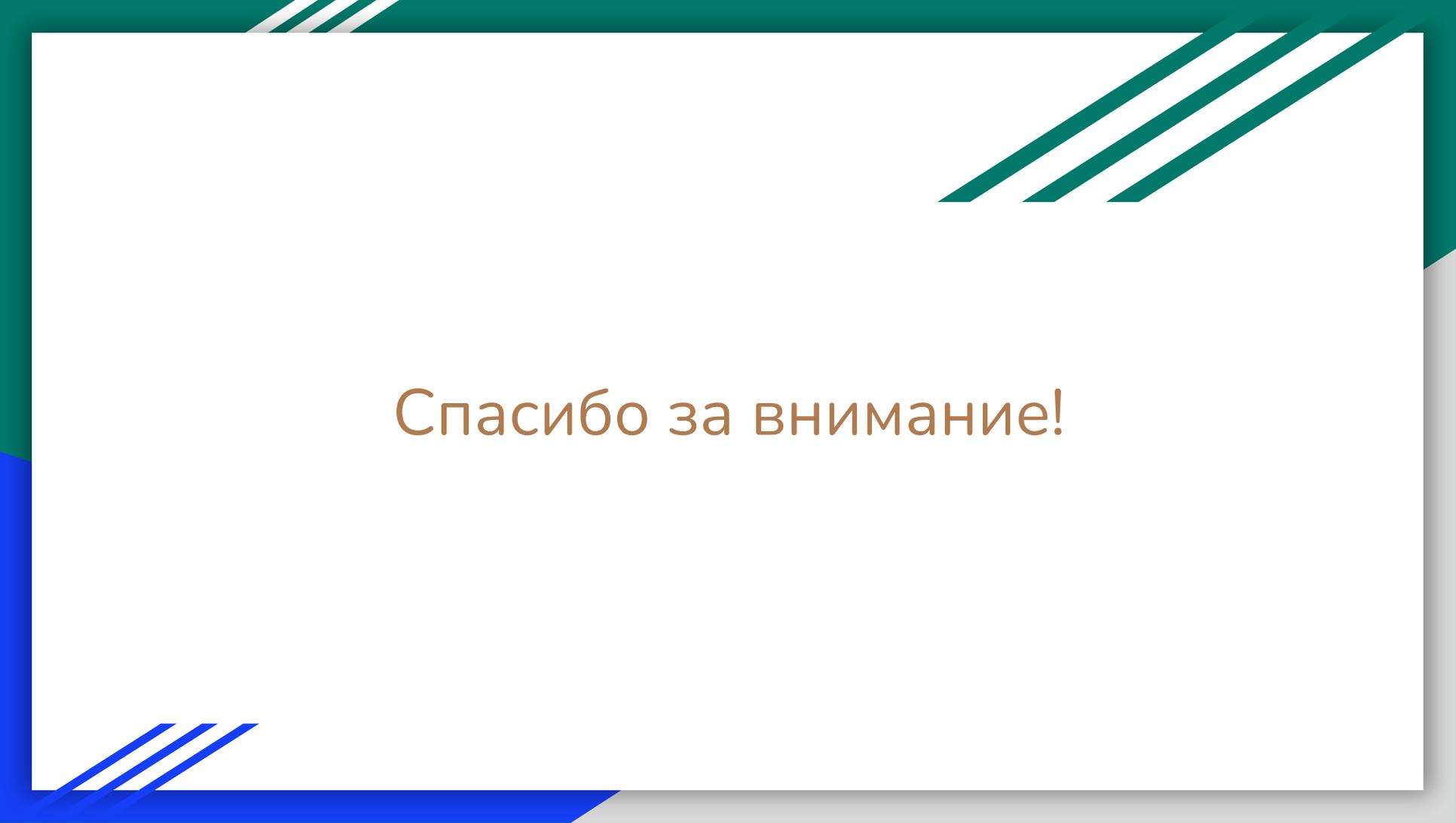
11. Гармоничное развитие российского общества возможно при условии акцента на личность, которая вбирает в себя весь накопленный человечеством опыт.

12. Российская философия основывается на духовной общности людей, понимании ценностей каждой человеческой личности и удовлетворении физиологических потребностей.



Источники информации

Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст] /Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).



Спасибо за внимание!