

# Концепции управления персоналом

Кузнецова Мария

Биб-3601-01-00

# Содержание

1. Определение
2. Четыре основные концепции
3. Противопоставление взглядов на роль человека в производстве
4. Подходы к управлению
  - 4.1. Экономический подход к управлению персоналом
  - 4.2. Органический подход к управлению персоналом
  - 4.3. Гуманистический подход к управлению персоналом
5. Заключение
6. Список литературы



# Определение

**Концепция управления персоналом** – это система взглядов на трактовку сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом и механизма ее реализации в конкретных условиях.



# Четыре основные концепции

- **Использование трудовых ресурсов** – с конца XIX в. До 60-х годов XX века. Вместо человека, занятого в производстве, рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой. На Западе это отражение в тейлоризме.
- **Управление персоналом** – научной основой этой концепции, развившейся с 30-х годов, была теория бюрократических организаций, когда человек рассматривался через формальную роль – должность, а управление осуществлялось через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции).

# Четыре основные концепции

- **Управление человеческими ресурсами** – человек стал рассматриваться не как должность (элемент структуры), а как невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений, состояния работника. В отечественной практике эта концепция используется фрагментарно и в годы перестройки получила название «активизация человеческого фактора»
- **Управление человеком** – в соответствии с этой концепцией человек – особый объект управления, который, однако, не может рассматриваться только как «ресурс».

# Противопоставление взглядов на роль человека в производстве

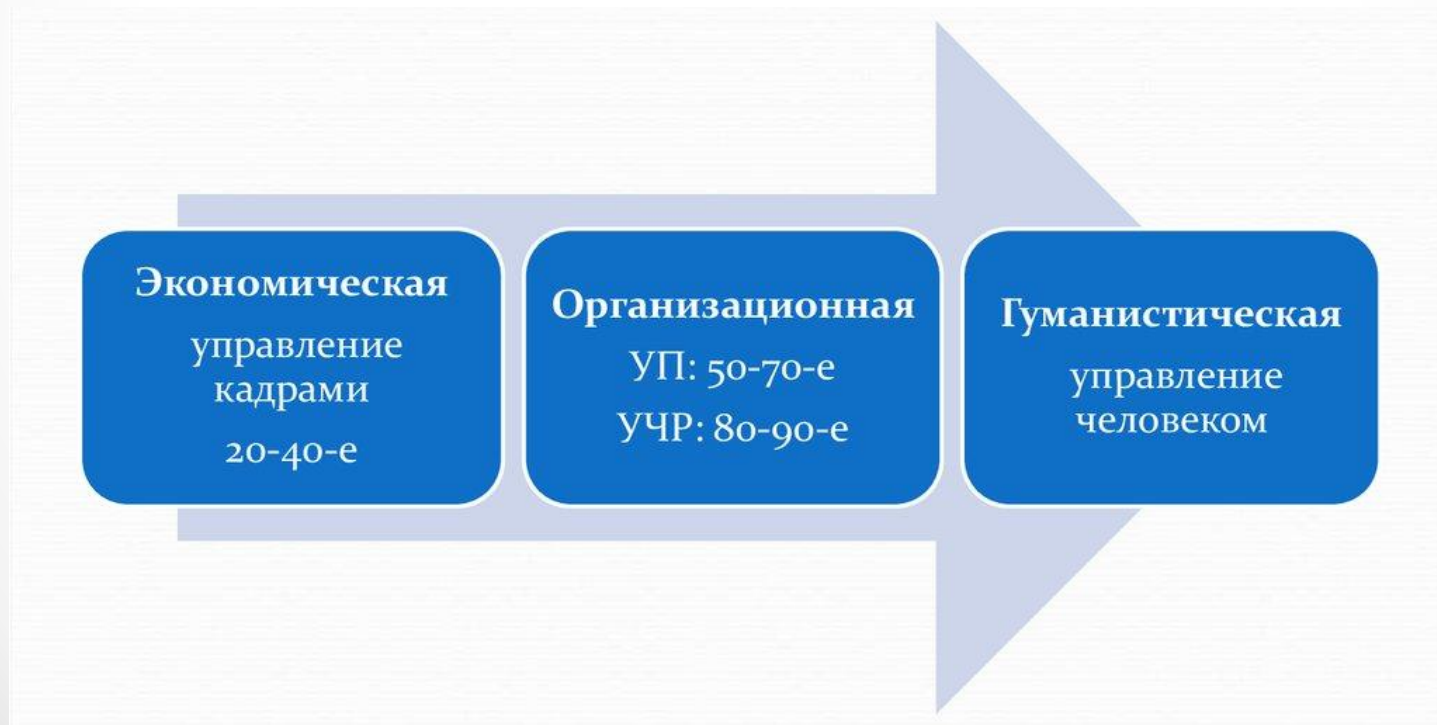
- Человек как ресурс производственной системы (трудовой, человеческой) – важный элемент процесса производства и управления;
- Человек как личность с потребностями, мотивами, ценностями – главный субъект управления;

# Противопоставление взглядов на роль человека в производстве

- Экономические, в которых главенствуют проблемы производства, обмена, распределения и потребления материальных благ, а персонал, исходя из этого, рассматривается как трудовой ресурс;
- Социальные, в которых главенствуют вопросы отношений, социальные группы, духовные ценности, аспекты всестороннего развития личности, а персонал рассматривается как главная система, состоящая из неповторимых личностей.

# Подходы к управлению

- Экономические
- Органические
- Гуманистические





# Экономический подход к управлению персоналом

- Концепция использования трудовых ресурсов (опирается на бюрократическую организационную культуру)



# Основные принципы концепции использования трудовых ресурсов:

- Обеспечение единства руководства;
- Соблюдение строгой управленческой вертикали;
- Фиксирование необходимого и достаточного объема контроля;
- Обеспечение дисциплины.

# Концепция управления трудовыми ресурсами

Руководитель в процессе своей деятельности оперирует такими стереотипами как:

- работники - прирожденный лентяи, пассивные и нуждаются в манипулировании и контроле со стороны руководителя;
- для работников побудительным мотивом в первую очередь является экономический интерес, поэтому нужно приложить все усилия для того чтобы максимально обеспечить их доход;
- организационная структура должна быть спроектирована таким образом, чтобы контролировать желания работников и в максимальной степени нейтрализовать возможные последствия их непредсказуемых действий;
- на руководящую работу могут выдвигаться те немногие работники, которые способны к самоконтролю и имеют высокую мотивацию, целеустремленность и честолюбивы.

# Органический подход к управлению персоналом

В рамках органического подхода последовательно сложились две концепции:

- концепция управления персоналом  
(опирается на органическую организационную культуру).
- концепция управления человеческими ресурсами.  
(опирается на предпринимательскую организационную культуру).

# Концепция управления персоналом

Руководитель в процессе своей деятельности, как правило, оперирует следующими стереотипами:

- работники озабочены в основном социальными нуждами и обретают чувства самоидентичности только в взаимоотношениях с другими людьми;
- рационализация производства и узкая специализация приводят к тому, что смысл своей производственной деятельности работники видят не в самой работе, а в социальных отношениях, которые складываются в процессе труда;
- работники в большей степени склонны реагировать на воздействие своих товарищей, чем на инициативы руководства;
- работники склонны положительно реагировать на инициативы руководства, когда оно учитывает социальные потребности своих подчиненных и, в первую очередь, потребность в общественном признании.

# Концепция управления человеческими ресурсами

Руководитель в процессе своей деятельности, как правило, оперирует такими стереотипами:

- Работники интересуются только своими личными целями;
- Лучший способ заставить организацию работать – нанять настойчивых, агрессивно настроенных людей и постараться сохранить контроль над ними в условиях постоянно меняющейся внешней среды. Решающим фактором является инициатива самих работников;
- Наиболее эффективный способ мотивации работников – вызов, который открывает хорошую возможность для их самореализации;
- Властные полномочия редко кому делегируются из-за опасений возможных ошибок.



# Гуманистический подход к управлению персоналом

- Концепции управления человеческом  
(опирается прежде всего на партиципативную организационную культуру)



# Концепции управления человеческом

При таком подходе руководитель исходит из того, что:

- подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов;
- каждый сотрудник уникален, поэтому стандартные управленческие подходы не срабатывают, а должны быть сформулированы к каждому человеку индивидуально исходя из данной ситуации;
- сотрудники достаточно гибки для того, чтобы органично считать свои личные цели с целями команды;
- взаимодополняемость способностей членов команды обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений при достижении общих целей;
- процесс командообразования предполагает активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив, планировании совместных результатов и индивидуальных вкладов в общую работу.



Подход	Метафора	Концепция управления персоналом	Основные задачи управления персоналом
Экономический	Механизм	Использование человеческих ресурсов	Отбор способных работников, стимулирование, нормирование труда
Органический	Личность	Управление персоналом	Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на разные уровни потребностей (физиологический, потребность в безопасности, потребность в общении, потребности в получении профессионального признания, потребность в самореализации).
	Мозг	Управление человеческими ресурсами	Обучение персонала – углубление, как специализации, так и универсализации, создание условий для максимальной самоорганизации сотрудников.
Гуманистический	Культура	Управление человеком	Адаптация, развитие культуры организации – задание ценностей, формирование правил и норм, символизация.

# Заключение

Современная концепция управления персоналом рассматривает управление как процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций. В настоящее время значительно возрос интерес к человеку как главному фактору производства, доходов, повышению производительности труда, как ценному ресурсу организации в конкурентной борьбе



# Список литературы

1. Арутюнов В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волинский. - Ростов-на-Дону, 2009. - 448с.
2. Боронова Г.Х. Психология труда. Конспект лекций/Г.Х. Боронова, Н.В. Пурсова. - М.: Эксмо, 2008. - 160 с.
3. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. - 688 с.
4. Дятлов В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. - 365 с.

Спасибо за внимание!