

Теории управления персоналом

Выполнила студентка группы Упб-2601

Коротаева Дарья

Содержание

- Введение
- Группы теорий
- Классические теории
- Теории человеческих отношений
- Теории человеческих ресурсов
- Заключение

Введение

Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки, которое произошло более ста лет назад в самом начале периода промышленной революции. Тогда управление организацией и управление ее персоналом не различались. Кроме того, наиболее важные проблемы науки об управлении относились к управлению персоналом. 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, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политики и ряда других наук.

В настоящее время различают три группы теорий:

- классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. Гастев, П. Керженцев) – с 1880 по 1930 гг.;
- теории человеческих отношений (Э. Майо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк) – с начала 1930-х гг.;
- гуманистические теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор) – с 1970-х гг.

Классические теории

```
graph TD; A(Классические теории) --> B(Теория Ф. Тейлора); A --> C(Теория Г. Эмерсона);
```

Классические теории

Теория Ф.
Тейлора

Теория Г.
Эмерсона

Классические теории подразумевают технико-экономический (технократический) подход к управлению кадрами предприятий, который строится на научной организации труда, внедренной в управление еще в начале XX в.

Основные задачи руководства компаний сводились к:

- строгому контролю и наблюдению за работниками;
- разложению задач на простые и понятные элементы;
- жесткому разделению управленческих и исполнительских функций, использованию авторитарного стиля руководства;
- обеспечению материального стимулирования работников;
- учету некоторых интересов работников и соблюдению их прав.

Разработанная Тейлором система представляет собой совокупность методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на повышение интенсивности и производительности труда.



Принципы научного управления по Ф.Тейлору:

- 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;
- утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.

Развитие идей Ф. Тейлора было продолжено Анри Файолем .

Файоль предложил формализованное описание работы управляющих в организациях, выделив характерные для них виды деятельности или функции:

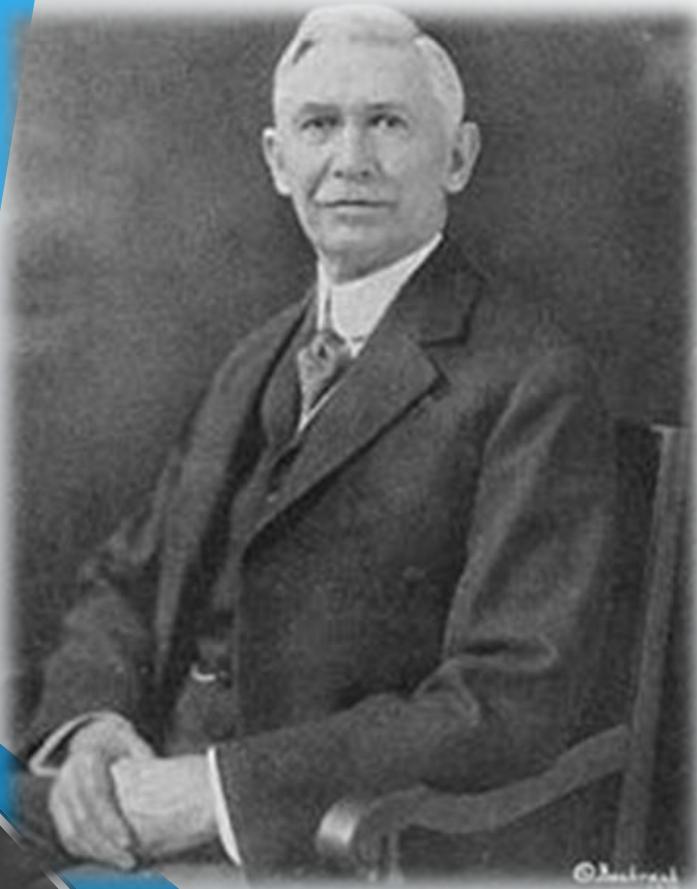
- планирование,
- организацию,
- руководство,
- координацию,
- контроль.



Гарингтон Эмерсон в книге «Двенадцать принципов производительности» сформулировал принципы правильной организации как труда отдельного исполнителя, так и производственного процесса предприятия, рассмотрел целесообразность человеческой деятельности с точки зрения производительности, предложил методику достижения

максимальной эффективности управления, к достижению которых стремятся каждый руководитель;

- Здравый смысл;
- Компетентная консультация
- Дисциплина;
- Справедливое отношение к персоналу.
- Быстрый , надежный , полный , точный и постоянный учет;
- Диспетчирование;
- Нормы и расписания;
- Нормализация условий;
- Нормирование операций;
- Письменные стандартные инструкции;



Теории человеческих отношений

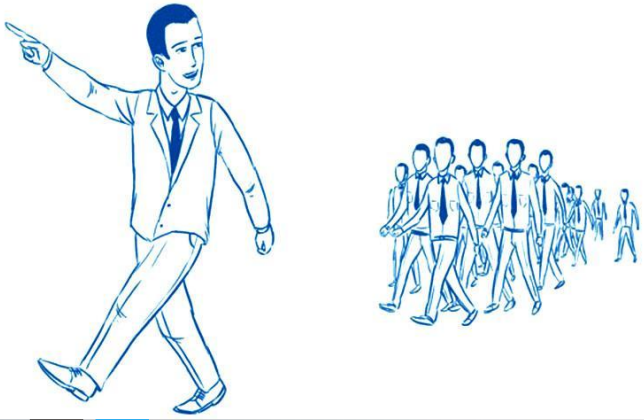
Школа «человеческих отношений» уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Выделяют три области направления: человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм.

Теории «человеческих отношений» стали применяться с начала 1930 г. Перенос центра тяжести в управление с выполнением задач на отношения между людьми является основной отличительной характеристикой теории "человеческих отношений".

Школа человеческих отношений и психологическое направление сыграли большую роль в развитии теории организаций. Представители этих направлений:

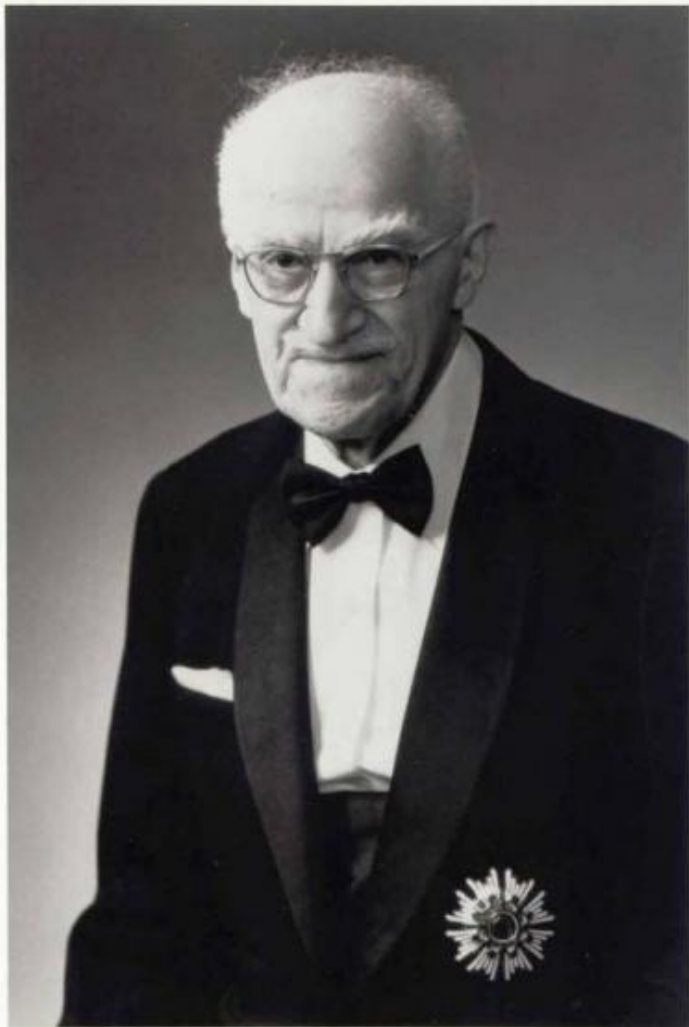
- ввели учет человеческого фактора, поведения членов организации, что позволило использовать при управлении психологические и социально-психологические методы для повышения эффективности организации;
- выделили неформальную структуру организации, что позволило существенно расширить рамки деятельности руководителей, использовать систему горизонтальных коммуникаций в организации;
- существенно обогатили теорию мотивации, используя новые эффективные подходы к побуждению членов организации к достижению организационных целей.

Вместе с тем эти теории не могли учесть ряда серьезных проблем, и в настоящее время их применение в чистом виде ограничено. Так, представители школы человеческих отношений:



- преувеличивали влияние психологического фактора;
- не принимали во внимание особенностей корпоративной культуры, распространяя свои методы как, например, на бригады грузчиков, так и на группы по разработке высоких компьютерных технологий;
- не оставляли руководителю возможности для принятия жестких организационных решений, если того требует ситуация;
- не учитывали связи психологического фактора с системой других факторов (социальных, культурных, технологических, структурных, внесистемных и т.д.);
- рассматривали организацию только как закрытую систему без учета влияния рыночного и институционального окружения, проблем распределения и перераспределения властных и других ресурсов в организации.

Основателем является Элтон Мейо.



- Он пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от физических аспектов работы (например, освещения). После многочисленных экспериментов (хоторнские эксперименты) был сделан вывод о том, что поведение группы может в большой степени не зависеть от рабочих условий или схемы оплаты труда.
- Благодаря исследованиям Мейо в США распространяется термин «человеческие отношения», возникает особая политическая доктрина, превратившаяся в официальную программу управления организациями.

В основу доктрины «человеческих отношений» положены следующие принципы:

- Человек – это «социобильное существо», ориентированное на принадлежность к определенной группе и включенное в контекст группового поведения.
- Бюрократическая организация с ее жесткой иерархией несовместима с природой человека и его свободой.
- Руководители предприятий в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию. Работникам необходимо создавать благоприятные условия труда и общения для того, чтобы повысить их производительность.

Теории человеческих ресурсов



Теории человеческих ресурсов являются современными.

Взгляды Э. Мэйо и его последователей получили свое дальнейшее развитие в трудах Д. Мак-Грегора.

Он сравнил философию традиционного менеджмента с более современным подходом к удовлетворению от работы и выделил "человеческий дух" как основную мотивирующую силу.

Теория X и теория У Д. МакГрегора, в которых он представил два основных подхода к организации управления.

Для теории X характерен следующий взгляд на человека.

- 1. Средний человек от природы ленив, он старается избегать работы.
- 2. Ему не доставляет честолубия, он не любит ответственности, безынициативен, предпочитает, чтобы им руководили.
- 3. Он безразличен к потребностям организации.
- 4. Он от природы противится переменам.
- 5. Нацелен на извлечение материальной выгоды.
- 6. Он доверчив, не слишком сообразителен – легкая добыча для шарлатана и демагога.

По мнению МакГрегора, люди совсем не таковы от природы и им присущи противоположные качества, которые представлены в теории У.

1. Люди не являются от природы пассивными и не противодействуют целям организации. Они становятся такими в результате работы в организации.
2. Люди стремятся к результатам, они способны генерировать идеи, брать на себя ответственность и направлять свое поведение на достижение целей организации – все это есть в людях.

Исходным пунктом теории У. Оучи является положение о том, что человек - это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования.

Основные положения:

- долгосрочный найм кадров;
- групповое принятие решения;
- индивидуальная ответственность;
- неоперативная оценка кадров и их умеренное продвижение;
- неопределенный, неформальный контроль с помощью четких и формализованных методов;
- карьера не по имеющейся специальности;
- всесторонняя забота о работниках.



Заключение

Краткий обзор учений XX в. об управлении показывает, что управленческая мысль постоянно развивалась, выдвигая все новые и новые идеи о том, как должно вестись эффективное управление. В то же время знакомство с учениями показывает, что практика бизнеса и управления им всегда оказывались сложнее, глубже и разнообразнее, чем соответствующая теоретическая мысль, открывая время от времени перед исследователями управления все новые, ранее неведомые стороны и качества и подвергая сомнению положения и теории, которые претендовали на окончательные истины об управлении.

Источники информации

- Управление персоналом: «Классические теории, теории человеческих отношений, гуманистические теории»: Доскова Л.; 2008 год
- Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005



Спасибо за внимание!