

Концепции управления персоналом

Работу выполнила:
студентка гр. СВб-3601-02-00
Матанцева Анна Константиновна

Содержание

1. Что характерно для членов команды

1.1 Управление персоналом и эффективность деятельности организации

2. Концепции управления персоналом

2.1 Экономический подход

2.2 Организационный подход

2.3 Гуманистический подход

Список использованной литературы

Что характерно для членов команды

- Команда – небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки.



Суть команды заключается в общем для всех ее членов обязательстве – ее миссии.

Выделяют следующие типы команд:

1. занимающиеся подготовкой рекомендаций
2. занимающиеся непосредственным изготовлением чего - либо
3. управляющие процессом.

Эффективной можно назвать такую команду, в которой:

- неформальная и открытая атмосфера
- задача хорошо понята и принимается
- члены группы прислушиваются друг к другу
- в обсуждении вопросов участвуют все члены группы

- в ходе обсуждения поощряется высказывание идей и выражение чувств
- конфликты и разногласия концентрируются вокруг идей и методов
- решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства



Управление персоналом и эффективность деятельности организации

Основной целью организации – стремление выжить в конкурентной борьбе.

При этом сотрудники – главное конкурентное преимущество организации.



В целях достижения эффективной деятельности организация должна:

- сформулировать и довести до каждого сотрудника свою миссию и стратегию
- создать организационную структуру, соответствующую целям организации
- внедрять самую прогрессивную систему управления человеческими ресурсами

Вклад деятельности службы по управлению персоналом в эффективность организации состоит в том, что она:

- помогает организации достичь цели
- повышает эффективней использовать способности и навыки людских ресурсов
- снабжает организацию хорошо подготовленными кадрами
- повышает удовлетворённость сотрудников работой

- стимулирует потребность в самореализации на рабочем месте
- создаёт, развивает и поддерживает соответствующий уровень условий труда
- доводит политику в области персонала до всех сотрудников

- поддерживает требуемый уровень культуры поведения и дисциплины в организации
- планирует и управляет изменениями в организации с учётом интересов отдельных сотрудников, групп и организации в целом
- способствует снижению издержек и повышению конкурентоспособности

Концепции управления персоналом

Деятельность по управлению персоналом – целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.



Одна из важнейших составных управленческой деятельности – управление персоналом.

В теории и практике управления можно выделить четыре концепции, которые развивались в рамках трех основных подходов к управлению – экономического, организационного и гуманистического.

Экономический подход

В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии.

В сущности организация – это набор механических отношений, и действовать она должна подобно механизму.

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- обеспечение единства руководства
- соблюдение строгой управленческой вертикали
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля

- соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации
- достижение баланса между властью и ответственностью
- обеспечение дисциплины
- достижение подчинения индивидуальных интересов общему делу
- обеспечение равенства на каждом уровне организации

Организационный подход

В рамках организационной парадигмы последовательно сложились концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.

Именно организационный подход обозначил новую перспективу управления персоналом.

Кадровая функция распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.



Преодоление противоречий позволило сформулировать рекомендации, существенные для повышения эффективности управления персоналом:

1. Необходимо поощрять у сотрудников такие качества, как открытость и рефлексивность
2. Существенно поощрять такие способы анализа, которые признают возможность реализации разных подходов к решению проблем

3. Важно избегать того, чтобы структура деятельности непосредственно определяла организационную структуру

4. Необходимо подбирать людей, создавать организационные структуры и поддерживать процессы, способствующие реализации этих принципов

Гуманистический подход

Развивающаяся в последнее время гуманистическая парадигма исходит из концепции управления человеком и из представления об организации как культурном феномене.

Организационная культура – целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования, становится одним из объяснительных принципов.

Позитивная роль гуманистического подхода в понимании организационной реальности состоит в следующем:

- Культурологический взгляд на организацию снабжает управленцев связной системой понятий, с помощью которых они могут сделать свой повседневный опыт постижимым



- Представление об организации как культурном феномене позволяет понять, каким образом, через какие символы и смыслы осуществляется совместная деятельность людей в организационной среде
- В рамках данного подхода возникает понимание того, что эффективное организационное развитие – это не только изменение структур, технологий и навыков, но и изменение ценностей, которые лежат в основе совместной деятельности людей

Спасибо за внимание