



КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила студентка группы УПб-2601-01-00
Овчинникова Анастасия

ПЛАН

1. Понятие концепции управления персоналом
2. Концепция управления персоналом включает в себя
3. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации
4. Противопоставление взглядов на роль человека в производстве
5. Подходы к управлению
6. Основные концепции
 - ❖ Концепция использования трудовых ресурсов
 - ❖ Концепция управления персоналом
 - ❖ Концепция управления человеческими ресурсами
 - ❖ Концепция управления человеком
7. Заключение

ПОНЯТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- **Концепция управления персоналом** — система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.



КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ

- **Разработку методологии управления персоналом** (предполагает рассмотрение сущности персонала как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом);
- **Формирование системы управления персоналом** (предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений);

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ

- **Разработку технологии управления персоналом** (включает: организацию найма, отбора, приема персонала; его деловую оценку, профориентацию и адаптацию; обучение; управление деловой карьерой; мотивацию и организацию труда; управление конфликтами и стрессами; обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и др.)



ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

- **Иерархическая структура организации**, где основное средство воздействия — это отношения «власти — подчинения», давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.



ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

- **Культура**, т.е. вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.



ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

- **Рынок**, сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.



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

Экономическая
управление
кадрами
20-40-е

Организационная
УП: 50-70-е
УЧР: 80-90-е

Гуманистическая
управление
человеком

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;
- Соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации;

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОНЦЕПЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ:

- Достижение баланса между властью и ответственностью;
- Обеспечение дисциплины;
- Достижение подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля;
- Обеспечение равенства на каждом уровне организации.

ОРГАНИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В рамках органической парадигмы сложились две концепции:

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

ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

- **Концепция управления человеком** (опирается прежде всего на партиципативную организационную культуру)



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.

КОНЦЕПЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

- **Ведущий принцип этой концепции** – научная организация труда, он предполагает решение проблем оптимизации функционирования управленческих систем путем рационализации социально-производственных связей и трудовых процессов за счет использования более эффективных механизмов контроля и вознаграждения. Конечная цель рационализации – повысить уровень эксплуатации всех составных элементов этих систем, в том числе и трудовых ресурсов.
- **Основные задачи по управлению персоналом в рамках этой концепции:**
 1. отбор способных работников;
 2. стимулирование и нормирование труда;
 3. разложение сложных функций на простые процедуры труда.

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- **Ведущий принцип этой концепции –** человеческие отношения, что предполагает вовлечение персонала в обсуждение производственных вопросов, гуманизацию трудовых отношений, использование позитивных эффектов групповой самоорганизации.
- **Основные задачи по управлению персоналом в рамках этой концепции:**
 1. изучение специфики потребностей персонала;
 2. разработка мотивационных программ;
 3. создание благоприятного психологического климата.



КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

- **Ведущий принцип этой концепции** – контрактация (закрепление) индивидуальной ответственности, это предполагает стимулирование индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности.
- **Основные задачи по управлению персоналом в рамках этой концепции:**
 - 1) обучение и специализация персонала;
 - 2) анализ и планирование человеческих ресурсов;
 - 3) создание условий для максимальной самоорганизации сотрудников.



КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕКОМ

- **Ведущий принцип этой концепции** – командный менеджмент, который предполагает непосредственное участие работников в самоорганизации и самоуправлении совместной деятельностью, взаимный контроль, взаимопомощь и взаимозаменяемость, социальное и культурное творчество.
- **Основные задачи по управлению персоналом в рамках этой концепции:**
 - 1) формирование и развитие корпоративной культуры;
 - 2) адаптация персонала;
 - 3) командообразование.

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.



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).
- ❑ Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина Управление персоналом: Учебник для вузов [Электронный ресурс] // www.aup.ru – Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m152/>
- ❑ Формирование и развитие концепции управления персоналом [Электронный ресурс] // [studopedia.ru](https://studopedia.ru/5_117795_formirovanie-i-razvitie-kontseptsii-upravleniya-personalom.html) – Режим доступа: https://studopedia.ru/5_117795_formirovanie-i-razvitie-kontseptsii-upravleniya-personalom.html

A sunset over a body of water with the text "Спасибо" overlaid in white cursive font.

Спасибо

за

внимание!