

Теории управления персоналом

Работу выполнила: Смирнова Лиана
Группа: Упб-2601-01-00

Содержание

- История развития теорий управления персоналом
- Классические теории
- Теории человеческий отношений
- Теории человеческих ресурсов
- Подходы к управлению

История развития управления персоналом

- Ф.Тейлор- инженер, ученый, предприниматель
- 1911 год- «Принципы научного управления»
 - Формирование науки об управлении персоналом началась вместе с формированием теории управления как науки



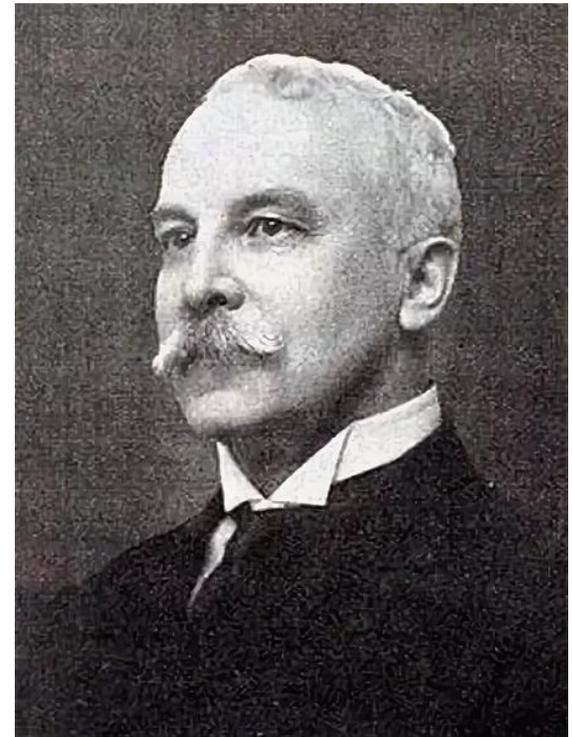
Фредерик Тейлор

Группы теорий

1. Классические теории
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

Классические теории

- Развивались в период с 1880 по 1930 гг.
 - Представители: Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Уврик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев



Гаррингтон Эмерсон

Постулаты теорий	Задачи руководителей организации	Ожидаемые результаты
<p>Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения.</p> <p>То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают.</p> <p>Индивидов, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного.</p>	<p>Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными.</p> <p>Он должен разложить задачи на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции, разработать простые процедуры труда и проводить их в практику.</p>	<p>Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив.</p> <p>Если задачи будут в достаточной мере упрощены, а индивиды будут находиться под строгим контролем, то они в состоянии ВЫПОЛНИТЬ фиксированные нормы производства.</p>

Вклад классических теорий

Ученые основывались на двух принципах:

- Принципы вертикального разделения труда
 - Принципы измерения труда
-
- Г.Гантт выделил проблему человеческого фактора как главную проблему менеджмента. Он разработал систему плановых графиков.
 - Г.Эмерсон разработал штабной принцип управления. Заявил о необходимости должности «менеджер по персоналу»

Принципы административного управления

- Разделения труда
- Власть и ответственность
- Дисциплина
- Единство распорядительства
- Единство руководства
- Подчиненность частных интересов общему
- Вознаграждение
- Централизация
- Иерархия
- Порядок справедливость
- Постоянство состава персонала
- Инициатива
- Единение персонала



Анри Файоль

Основатель административной школы управления

Вклад школы научного менеджмента

- Использование научного анализа для лучшего выполнения задач
- Разделение сложного квалифицированного труда на мельчайшие операции
- Тщательный отбор работников
- Обеспечение работников ресурсами

Классическая школа управления

- Управление организацией- это управление ее персоналом
- Развитие принципов управления организацией
- Описание функций управления
- Выработка систематизированного подхода к управлению организацией

Теории человеческих отношений

- Начали применять с начала 1930 годов по 1950 годы
- Представители: Э. Мэйо, К. Арджирис, Р. Блейк



Джордж Элтон Мэйо

Постулаты теорий	Задачи руководителей организации	Ожидаемые результаты
<p>Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности.</p> <p>Эти потребности являются более важными в побуждении и мотивированности к труду, чем уровень заработной платы</p>	<p>Главная задача руководителя сделать так, чтобы каждый работник чувствовал себя полезным и нужным. Он должен информировать подчиненных, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение деятельности организации.</p> <p>Руководитель должен предоставлять самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций</p>	<p>Факт обмена информацией с подчиненными и их участие в принятии решений позволяет руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости.</p> <p>Возможность удовлетворения этих потребностей поднимает дух подчиненных и уменьшает желание противодействовать официальным властям, т.е. подчиненные охотнее будут общаться с руководителями</p>

Вклад теории человеческих отношений

- Основа трудового процесса- сотрудничество и взаимодействие между работниками и руководителями
- Основные инструменты влияния на эффективность труда сотрудника: вовлеченность в общее дело и наличие мотивации
- Применение наук

Теория человеческих ресурсов

- Являются современными
- Представители: А. Маслоу, Ф. Грецберг, Д. Магрегор



Абрахам Маслоу

Постулаты теорий	Задачи руководителей организации	Ожидаемые результаты
<p>Труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение. Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами. Большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю даже большему, чем этого требует занимаемое индивидом по иерархии место</p>	<p>Главной задачей руководителя является более рациональное использование человеческих ресурсов. Он должен в коллективе создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности. Руководитель способствует участию каждого в решении важных проблем, постоянно расширяя самостоятельность и самоконтроль у своих подчиненных</p>	<p>Расширение влияния на деятельность организации, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение эффективности производства. Вследствие этого полученное удовлетворение трудом может повыситься, поскольку подчиненные наиболее полно используют собственные возможности</p>

Вклад теорий человеческих ресурсов

- Создание условий для добровольной интенсификации труда и мобилизации потенциала работника в интересах фирмы
- Программы развития персонала обеспечивают работникам удовлетворение потребностей, повышение профессионального и общеобразовательного уровня
- Набор стимулов на основе выявленных мотивов работника, которые бы обеспечивали их положительное отношение к труду и более высокую отдачу

Подходы к управлению

- Процессный подход- управление как единый процесс воздействия на организацию и персонал
- Системный подход- все процессы и явления объединяются в целостную систему
- Ситуационный подход- способ мышления, направленный на выработку ситуационного мышления, т.е. приложение теории к анализу реальных процессов

Источники информации

Классические и современные теории управления персоналом (Электронный курс)

<http://www.hr-portal.ru>

Спасибо за внимание!