

# Философия управления персоналом

ВЫПОЛНИЛА:  
СТУДЕНКА ГРУППЫ ПИБ-3301  
БАЖИНА Е.А.

# Содержание:

1. Понятие, сущность, задача философии управления персоналом
2. Понятие философии организации
3. Соблюдение и нарушение философии организации
4. Документы для разработки философии организации, состав разделов документа
5. Возникновение философии организации, основные принципы
6. Элементы философии управления персоналом
7. Английская, американская, японская и российская философия управления персоналом, их характеристика
8. Российская специфика при формировании философии управления персоналом

# Понятие философии управления персоналом

- ▶ Философия управления персоналом – это философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей.
- ▶ В частности, философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения.

# Сущность философии управления персоналом

- ▶ Создание условий для справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений в организации; каждый сотрудник может полностью использовать свои навыки: каждый работник имеет возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений; работники пользуются адекватными и справедливыми компенсациями; созданы безопасные и здоровые условия труда.



# Задача системы управления персоналом организации

- ▶ Философия управления персоналом организации заключается не только в том, чтобы удовлетворить потребности организации в укомплектовании персоналом, но также в наиболее полном удовлетворении потребностей работников.

# Понятие философии организации



- ▶ Философия организации — это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.

# Соблюдение и нарушение философии организации

- ▶ Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и как следствие — эффективное развитие организации.
- ▶ Нарушение философских постулатов организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, к снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа и может привести к банкротству, так как персонал — это ее главное достояние.

# Документы для разработки философии организации

Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:

- ▶ Конституции (Основного Закона),
- ▶ Гражданского кодекса,
- ▶ Трудового кодекса,
- ▶ Декларации прав человека,
- ▶ Коллективного договора,
- ▶ религиозных писаний (Библии, Корана и др.),
- ▶ устава,
- ▶ опыта лучших организаций,
- ▶ стратегии кадровой политики страны и организации.



# При разработке философии организации необходимо учитывать:

- ▶ национальный состав работников,
- ▶ тип производства,
- ▶ вид собственности,
- ▶ отрасль народного хозяйства,
- ▶ численность работающих в организации,
- ▶ уровень благосостояния работников,
- ▶ культурный уровень персонала,
- ▶ личные взгляды руководителя.

# Состав разделов документа «Философия организации»:

- ▶ цель и задачи организации,
- ▶ декларация прав работника,
- ▶ требования к поведению сотрудников,
- ▶ деловые и нравственные качества,
- ▶ условия труда и рабочее место,
- ▶ оплата и оценка труда,
- ▶ социальные блага,
- ▶ социальные гарантии, увлечения (хобби).



# Возникновение философии организации

- ▶ Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в крупных компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в компаниях IBM, General Motors, McDonald's. А. Морита.

# Основные принципы Sony, сформулированные А. Морита:

- ▶ Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач (транзисторный приемник, домашний видеомаягнитофон, портативный плеер, лазерная звукозапись).
- ▶ Патернализм — воспитание у занятых на фирме чувства, что они — члены одной семьи (пожизненный наем сотрудников, неординарные формы общения с руководством, планирование служебной карьеры и т.д.).
- ▶ Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов (параллельные исследовательские группы, выявление и поддержка энтузиастов).

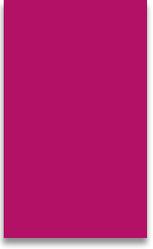
# Элементы философии управления персоналом

Важнейшие элементы философии управления персоналом одного из российских промышленных предприятий, которая может служить образцом передового опыта:

- ▶ Приоритет в подборе персонала и продвижении кадров отдается жителям города, в котором находится предприятие.
- ▶ Формируются семейные династии, когда несколько поколений работают на заводе.
- ▶ Поддерживается высокий имидж завода в средствах массовой информации, администрации области и на российском рынке.

- 
- ▶ На заводе высокая трудовая и исполнительская дисциплина, доля прогулов в общем фонде отработанного времени составляет всего 0,2%, что немного для России.
  - ▶ Идет непрерывное повышение квалификации и рост профессионального мастерства работников.
  - ▶ Формирование требований деловым и нравственным качествам работников завода, отраженных в нормативных документах. Поддержание работоспособности и здорового образа жизни за счет ежегодного профилактического медицинского обследования, наличие собственной спортивной базы.

- 
- ▶ Гибкая политика в оплате труда, обеспечивающая материальное благосостояние работника.
  - ▶ Превращение работников в собственников организации началось после акционирования завода в начале 1990-х гг.
  - ▶ Предоставление социальных благ для работников завода: материальная помощь к отпуску, компенсация расходов на питание, строительство и предоставление бесплатного жилья и т.д.

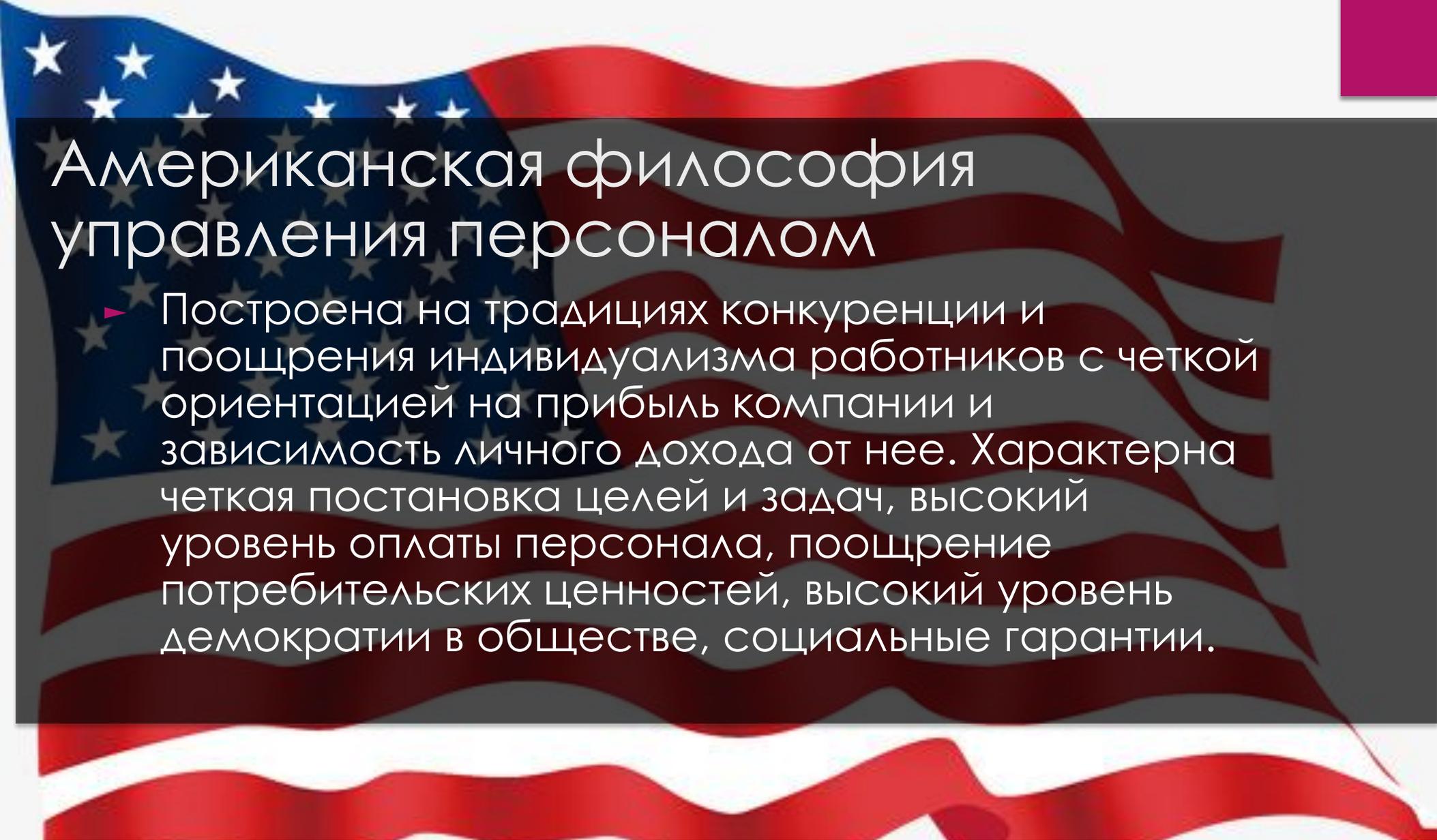
- 
- ▶ Социальные гарантии выполняются строго в соответствии с законодательством России: оплата отпусков, больничных листов, дополнительные пенсии и др.
  - ▶ Поддержание культурных и производственных традиций завода. На заводе функционируют Дом культуры, музей, совет ветеранов, женсовет, профком.

***ВЫВОД: Все это обеспечивает организацию квалифицированным персоналом, который работает на заводе семьями десятки лет.***



## Английская философия управления персоналом

- ▶ Основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

The background of the slide is a stylized American flag with a blue field of white stars on the left and red and white stripes on the right. The flag is set against a dark gray rectangular area. In the top right corner of the overall slide, there is a solid magenta rectangle.

## Американская философия управления персоналом

- ▶ Построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

# Японская философия управления персоналом

- ▶ Основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.

# Российская философия управления персоналом

- ▶ Весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и не всегда гуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления.

# Характеристика философии управления персоналом организации в различных странах

| Критерии организации работы | Японская философия                | Американская философия       | Российская философия         |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Основа организации          | Гармония                          | Эффективность                | Смешанная                    |
| Отношение к работе          | Главное – выполнение обязанностей | Главное – реализация заданий | Главное – реализация заданий |
| Конкуренция                 | Практически нет                   | Сильная                      | Практически нет              |
| Гарантии для работника      | Высокие (пожизненный наем)        | Низкие                       | Низкие                       |
| Принятие решений            | Снизу вверх                       | Сверху вниз                  | Сверху вниз                  |
| Делегирование власти        | В редких случаях                  | Распространено               | Распространено               |
| Отношение с подчиненными    | Семейные                          | Формальные                   | Смешанные                    |
| Метод найма                 | После окончания учебы             | По деловым качествам         | Смешанный                    |
| Оплата труда                | В зависимости от стажа            | В зависимости от результатов | Смешанная                    |

# Российская специфика при формировании философии управления персоналом

- ▶ Россиянин привык полагаться на богатство, неисчерпаемость, необъятность русской земли.
- ▶ Россиянин привык к цикличности труда.
- ▶ Россиянин не мыслит себя вне общества, занимаясь общественно полезным трудом, и поэтому необходимо рассматривать труд не только как совокупность действий, но и как проявление духовной жизни.



- ▶ Россиянин привык ставить общественное выше личного и работать в коллективе.
- ▶ В условиях становления рынка организациям в большей степени нужно делать ставку на поколение 40-50-летних и более старшие возрастные группы, т.к. ориентация современного российского общества на потребление приводит к бездуховности части молодежи, разрушению идеалов, норм поведения и т.д.
- ▶ Характер россиянина является загадочным и противоречивым, трудно поддающимся анализу, имеет огромную амплитуду колебаний между добром и злом.



- ▶ Следует сохранить и закрепить в характере россиянина положительные поведенческие черты, которые носят альтруистский характер: ограничение потребностей до разумной достаточности, осуждение накопительства и др.
- ▶ Свою свободу человек ограничивает во имя Бога, России, общественных интересов, близких, во имя своей совести, которая не позволяет причинять зло другим людям. Свобода всегда способствовала дисциплине, порядку.
- ▶ Развитие общества и организации должно идти плавно, на основе преемственности поколений, уважения предков, признания общечеловеческих ценностей.



- ▶ Россиянин живет в общности, характеризующейся многообразием различных этнических групп, национальностей, народностей. В организациях необходимо пресекать конфликты, вызванные различиями в вере, национальности, языке и стремиться к корпоративной культуре в духе терпимости, равенства.
- ▶ Гармоничное развитие российского общества возможно при условии акцента на личность, вбирающую в себя весь накопленный человечеством опыт.
- ▶ Российская философия основывается на духовной общности людей, понимании ценностей каждой человеческой личности и удовлетворении физиологических потребностей.

# 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).



Спасибо за внимание