



ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнила студентка группы УПб
2601-01-00

Соболева Карина

ПЛАН

1. Введение
2. Группы теорий управления персоналом
3. Классические теории: теория Ф. Тейлора, теория Г. Эмерсона
4. Теории человеческих отношений: теория Э. Мэйо, теория К. Арджириса
5. Теории человеческих ресурсов: теория Ф. Герцберга
6. Заключение
7. Список литературы

ВВЕДЕНИЕ

Развитие теорий управления персоналом шло под влиянием различных школ управления. За более чем столетие (период промышленной революции) роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом. По мере развития теории становятся все более гуманными.



ГРУППЫ ТЕОРИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В настоящее время различают три группы теорий:

- ❖ классические теории;
- ❖ теории человеческих отношений;
- ❖ теории человеческих ресурсов (гуманистические теории).

КЛАССИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ

Классические теории подразумевают технико-экономический 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.

Классические теории получили развитие в период с 1880 по 1930 г. Видными представителями классических теорий являются: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.

ТЕОРИЯ Ф. ТЕЙЛОРА

Фредерик Тейлор полагал, что управление как особая функция состоит из принципов, которые могут применяться к видам социальной деятельности.



Основные принципы Фредерика Тейлора:

1. Научное изучение каждого отдельного вида трудовой деятельности.
2. Отбор, тренировка и обучение рабочих и менеджеров на основе научных критериев.
3. Равномерное и справедливое распределение обязанностей.
4. Взаимодействие администрации с рабочими.

Тейлор считал, что в обязанности руководителя входит отбор людей, способных удовлетворить рабочие требования, а затем подготовить и обучить этих людей для работы в конкретном направлении.

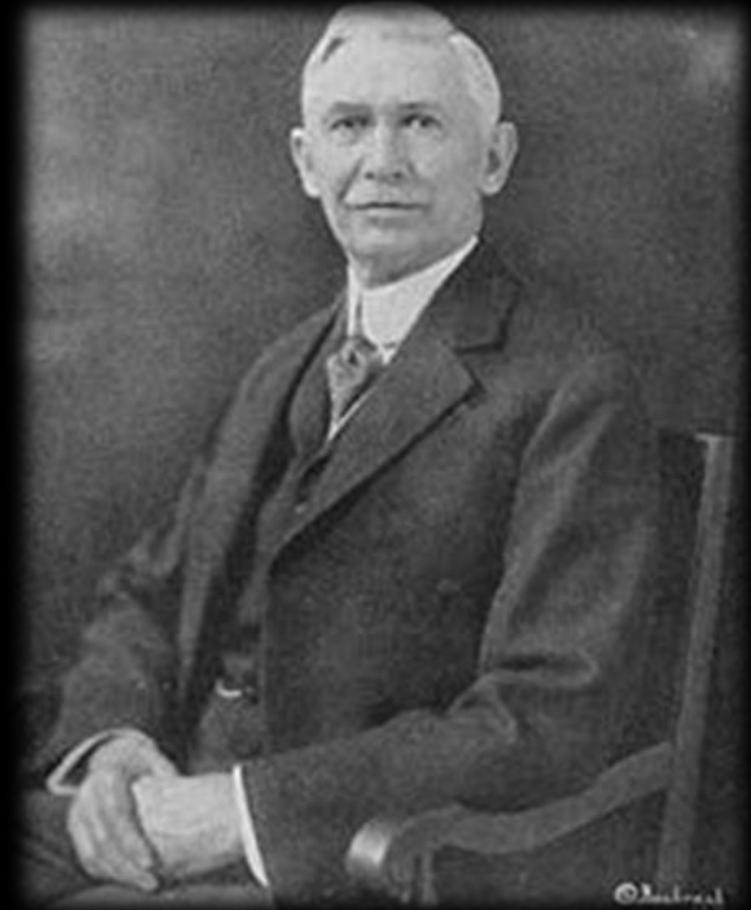
Он разработал систему дифференциальной оплаты, согласно которой рабочие получали заработную плату в соответствии с их выработкой.

ТЕОРИЯ Г. ЭМЕРСОНА

Г. Эмерсон в своем труде «Двенадцать принципов производительности» (1911г) рассматривает и формулирует принципы управления предприятиями.

Принципы управления Г. Эмерсона:

- 1) Точно поставленные идеалы или цели, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления.
- 2) Здравый смысл, т. е. подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей;
- 3) Компетентная консультация, т. е. необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанных с производством и управлением;



- 4) Дисциплина--подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку;
- 5) Справедливое отношение к персоналу.
- 6) Быстрый , надежный , полный , точный и постоянный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями;
- 7) Диспетчирование, обеспечивающее четкое оперативное управление деятельностью коллектива;
- 8) Нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери;
- 9) Нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, условий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты;
- 10) Нормирование операций , предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции;
- 11) Письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ;
- 12) Вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника.

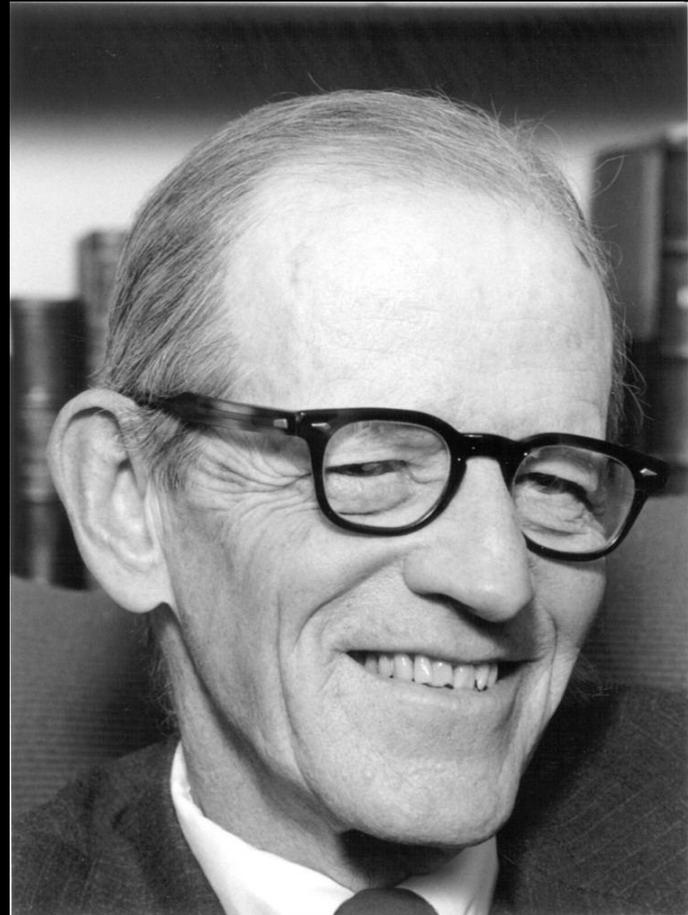
ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

В исследованиях школы человеческих отношений предполагалось, что люди стремятся быть полезными и нужными организации, работники хотят быть признанными, оцененными, причастными к процессам ее развития. Основными задачами руководства являлись: создание таких условий, при которых каждый работник осознавал бы свою полезность, предоставление определенной свободы и самостоятельности в работе, взаимодействие руководителя с подчиненными и участие последних в решении несложных проблем компании, формирование чувства значимости персонала.

Теории человеческих отношений стали применять с начала 1930-х годов. К представителям теорий человеческих отношений относятся: Э. Мэйо, К. Арджирис, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.

ТЕОРИЯ Э. МЭЙО

Начало этому направлению положил Элтон Мэйо. Первым серьезным достижением поведенческой школы было доказательство того, что на производительность труда исполнителя оказывают влияние не только материальные факторы, но и психологические и отчасти социальные.



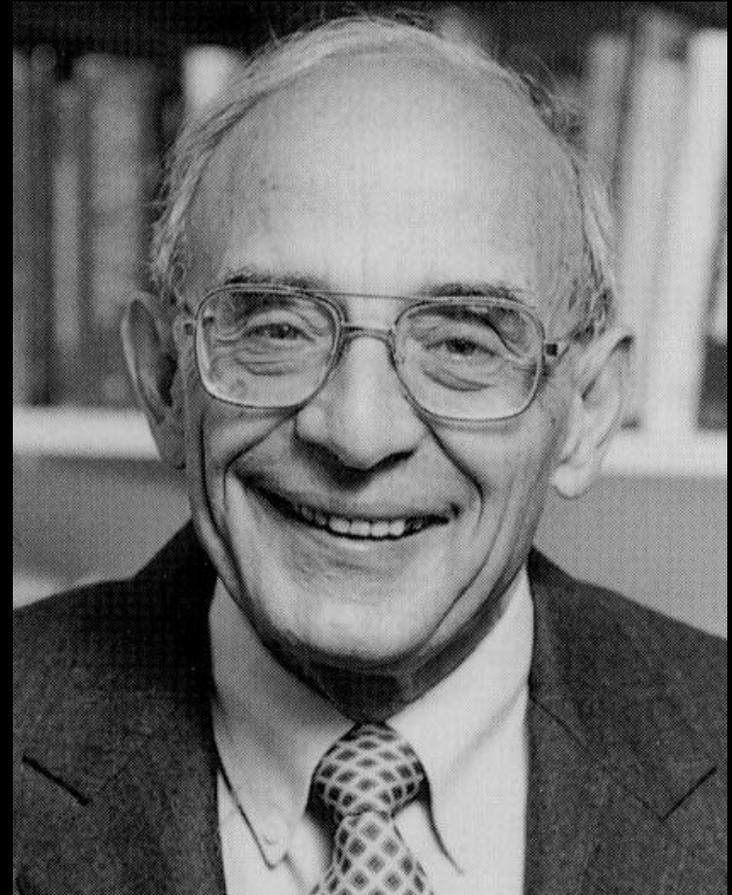
Выводы Э. Мэйо:

1. Выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами , чем его физическими возможностями. Групповые нормы , по существу , являются неписаными правилами, регулирующими неформальную организацию.
2. Рабочие гораздо чаще действуют или принимают решения как члены группы, нежели как индивиды
3. Особое значение неформальных лидеров для достижения целей группы, установления и поддержания групповых норм .Лидер группы- это человек , чья деятельность в наибольшей степени совпадает с групповыми нормами, т. е. человек , чье поведение воспринимается как наиболее соответствующее достижению целей группы.

Исходя из этого , менеджер выполняет две функции : экономическую и социальную. Первая направлена на максимизацию цели организации , вторая -на создание и управление трудовых объединений и групп , эффективно работающих вместе. Достижением в анализе неформальной структуры было доказательство необходимости расширения границ организационного анализа за пределы должностей структуры.

ТЕОРИЯ К. АРДЖИРИСА

В центре внимания К. Арджириса было изучение влияния организационной структуры на поведение работников. При этом он исходил из представлений о человеке как развивающемся организме. Поведение интересовало его прежде всего в свете того влияния, которое ограничения формальной организации накладывают на развитие ее членов.





Необходимые тенденции развития индивида в организации
Арджирис сформулировал в следующих постулатах:

- 1) от пассивности к активности;
- 2) от зависимости к независимости ;
- 3) от потребности немедленного удовлетворения потребностей к способности их отсроченного удовлетворения;
- 4) от способности выполнять только конкретные операции к способности осуществлять абстрактные операции;
- 5) от нескольких способностей к их многообразию.

ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Во второй половине XX века появились современные теории, каждая из которых по-своему пыталась объяснить этот сложный вид управленческой деятельности. Вся совокупность новых концепций управления персоналом может быть объединена в еще один подход теоретических исследований в данной области - гуманистический. Этот подход содержит такие теории, как управление человеческими ресурсами.

Теории человеческих ресурсов являются современными.

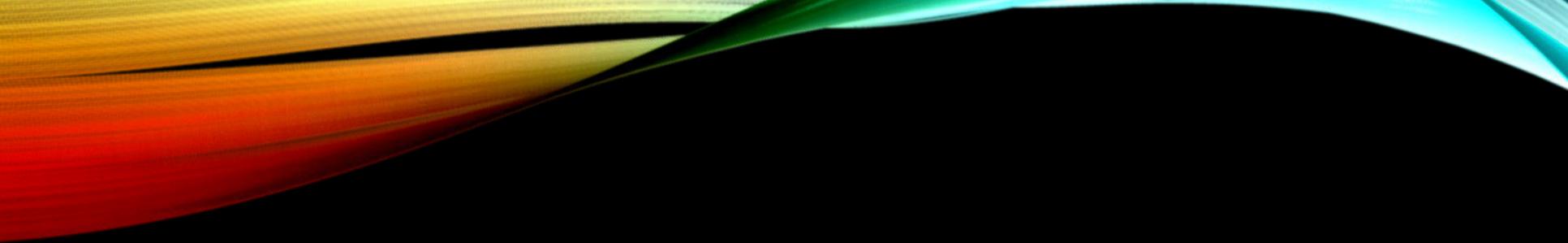
Авторами теорий человеческих ресурсов являются:

А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.

ТЕОРИЯ Ф. ГЕРЦБЕРГА

Двухфакторная мотивационная теория - это одна из теорий, основанная на потребностях, которую Фредерик Герцберг разработал со своими сотрудниками.





Они сделали опрос 200 инженеров и офисных работников одной лакокрасочной фирмы. Анкета состояла всего из двух вопросов:

1. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно хорошо?
2. Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно плохо?

Проработав результаты опроса, Герцберг и его сотрудники пришли к выводу, что мотивирующие факторы можно подразделить на две большие категории - мотивирующие факторы (мотивация) и гигиенические факторы.

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ В ТЕОРИИ ГЕРЦБЕРГА

Согласно теории Герцберга, гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

Так, гигиеническими факторами могут быть: политика фирмы и администрации, нормальные условия работы, достойный заработок, статус, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой.

Это так называемые факторы здоровья, которые снимают неудовлетворенность работой.

Согласно теории Герцберга, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. Но их достаточность вызывает удовлетворение и создает мотив повышения эффективности трудовой деятельности.

МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ В ТЕОРИИ ГЕРЦБЕРГА

Согласно теории Герцберга, мотивирующие факторы - это внутренние факторы, связанные с самим характером и сущностью работы.

Мотивирующими факторами являются, например: успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможности творческого и делового роста.

По теории Герцберга, эти факторы создают мотив, когда работник хорошо представляет цель и знает, как ее достигнуть.

А отсутствие или недостаточность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и создает мотив повышения производительности труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вся история управления персоналом как отрасли науки явилась основой формирования науки об управлении и рассматривается нами как путь к установлению самостоятельного статуса этого научного направления.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепции и теории управления персоналом [Электронный ресурс] // Студопедия Ваша школопедия – Режим доступа: <https://studopedia.ru>
2. Теории управления персоналом (классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов, современные теории) [Электронный ресурс] // Учебные материалы онлайн – Режим доступа: <https://studwood.ru>
3. Теории управления персоналом [Электронный ресурс] // ООО «Олбест», 2000 – 2018 – Режим доступа: <https://otherreferats.allbest.ru>



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!