

ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ СВБ 3601-02-00
МЫШКИНА ВИКТОРИЯ ОЛЕГОВНА



СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие и принципы философии управления персоналом
2. Философия организации
3. Разделы документа «философия организации»
4. Факторы внутренней и внешней среды философии управления персоналом
5. Взаимосвязь философии управления персоналом с элементами системы управления организацией
6. Национальные особенности философий управления персоналом

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Философия управления персоналом – это осмысленное управление людьми в организации с позиций философского понятийного аппарата: происхождения, сущности, принципов, целей, связи с другими науками и в соответствии с ними представление процесса управления с логической, психологической, социологической, этической и других точек зрения.

Философия управления персоналом – это часть философии организации. Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях работников и как следствие – эффективное развитие организации. Нарушение философских постулатов ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа.



Принципы философии управления персоналом организации:

- 1) Работники должны иметь возможность удовлетворять свои личные потребности;
- 2) Созданы условия для справедливых, доверительных, равноправных и открытых взаимоотношений
- 3) Возможность полностью использовать свои навыки
- 4) Активное участие в принятии важных производственных решений;
- 5) Получение адекватных компенсаций за трудовые заслуги
- 6) Безопасные и здоровые условия труда

ФИЛОСОФИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

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



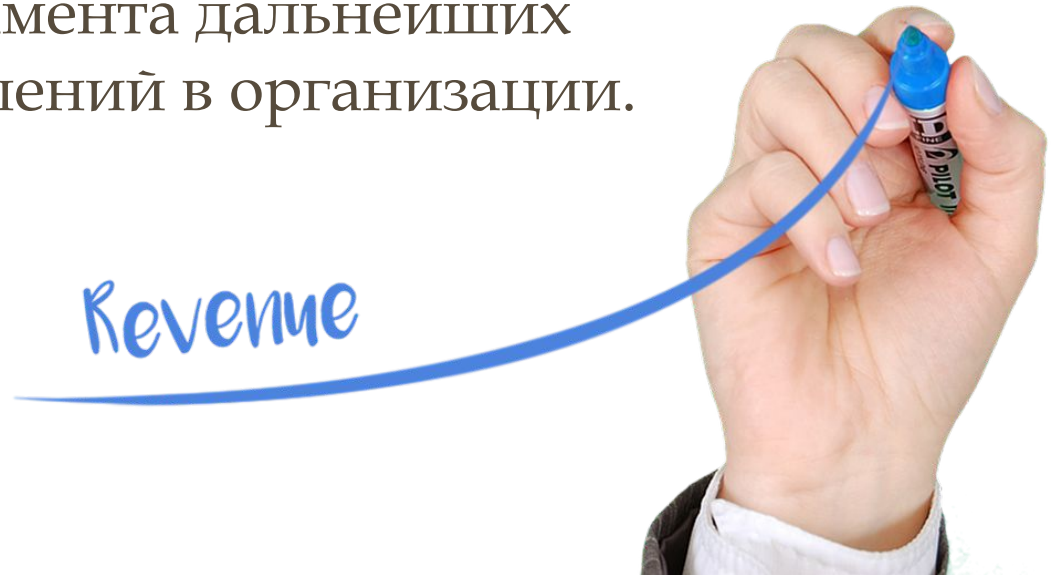
Философия организации:

- Оформляется в отдельный нормативный документ.
- Разрабатывается на основе Конституции, ГК, ТК, Декларации прав человека, Коллективного договора, религиозных писаний, устава, опыта лучших организаций.
- При составлении необходимо учитывать национальный состав, тип производства, вид собственности, уровень благосостояния.

РАЗДЕЛЫ ДОКУМЕНТА «ФИЛОСОФИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

Отправной точкой сбалансированности в управлении персоналом должна стать документально закрепленная философия компании. На стадии разработки данного документа необходимо твердо осмыслить значимость философии управления персоналом как фундамента дальнейших межличностных отношений в организации.

Revenue



Документально оформленная «Философия организации» содержит в себе разделы:



Рис. 1. Разделы документа «Философия организации»

ФАКТОРЫ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Философия организации, а следовательно, и философия управления персоналом как важнейшая её составляющая зависят от объективных и субъективных факторов, состояния внешней и внутренней среды.

Объективные факторы (внешняя среда): политическая и экономическая ситуация, которая диктует свои правила в управлении компанией. Так, при экономической стагнации трудно решать проблемы повышения зарплаты или социального пакета, выделять деньги на повышение квалификации и т.д.

Субъективные факторы (внутренняя среда): взгляды собственников, учредителей, генеральных директоров на управление, стратегии, а так же период жизненного цикла, на котором находится в данный момент компания.



ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ЭЛЕМЕНТАМИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Если философия организации является сердцем всей системы деятельности, то философия управления персоналом определяет её нравственность. Она теснейшим образом связана с миссией, стратегией, организационной культурой, лидерством, кадровой политикой.





1) Миссия.

Миссия организации – это основная цель организации, причина и смысл её существования. На основе миссии формируются стратегические цели, философия организации, а следовательно и философия управления персоналом.

2) Стратегия

При формировании и реализации стратегии как общего направления движения компании философия управления играет определяющую роль, так как позволяет учитывать ценностные ориентиры персонала при достижении целей компании.

3) Философия

Философия является продолжением миссии и определяет социально-значимые результаты и пути достижения целей. Ряд авторов считают, что понятия философии и миссии совпадают, т.е. миссия и есть философия, предназначение организации, смысл её существования.

4) Организационная культура

Часто сама организационная культура рассматривается как философия и культура управления, ценностные ориентации, убеждения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействия как в организации так и за её пределами. Э. Шейн понимал под организационной культурой общий климат организации и характерные методы работы с людьми, а так же провозглашаемые ею ценности, что подтверждает связь философии управления персоналом с организационной культурой.



5) Лидерство

Организация создается лидером, поэтому в её деятельности неизбежно отражаются особенности его личной культуры, взглядов, убеждений. Для поддержания философии управления персоналом, избранным лидером в организации, формируется система смыслов и норм, которая должна разделяться и поддерживаться всеми сотрудниками.

6) Кадровая политика

Кадровая политика – это общие принципы и ориентиры, методы разработки конкретных программ и технологий управления персоналом в рамках стратегического плана компании. Эффективная кадровая политика должна быть основана на философии организации и философии управления персоналом.



НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФИЛОСОФИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Философия управления персоналом в различных странах имеет отличия.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характеризуется четкой постановкой целей и задач, а также высоким уровнем оплаты труда и социальных гарантий.

Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она характеризуется уважением к личности работника, мотивацией и поощрением трудовых достижений, систематическим повышением квалификации, гарантиями достойного заработка.

Японская философия управления персоналом основывается на традициях коллективизма и уважения к старшим (оплата труда напрямую связана со стажем работы), всеобщего согласия, вежливости и патернализма, а также характеризуется высоким уровнем преданности сотрудников организации, высокими социальными гарантиями, такими как пожизненного найма сотрудников в крупных компаниях, постоянной ротации персонала.



Современная **российская** философия управления персоналом весьма многообразная и включает в себя ряд черт, присущих перечисленным типам. Она зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей, а также от размеров организации. Крупные организации сохраняют традиции строго четкой дисциплины, коллективизма, социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования, повышения уровня жизни. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии управления персоналом и зачастую характеризуются минимальной демократизацией и недостаточно уважительным отношением собственника к

Американская

- конкуренция и поощрения индивидуализма работников;
- четкая ориентация на прибыль компании и зависимость от нее личного дохода;
- четкая постановка целей и задач;
- высокая оплата труда, поощрение потребительских ценностей;
- высокий уровень демократии;
- социальные гарантии

Английская

- традиционные ценности нации;
- уважение личности работника;
- искренняя доброжелательность;
- мотивация работников и поощрение достижений;
- обеспечение высокого качества работ и услуг;
- систематическое повышение квалификации;
- гарантии достойного заработка

Философия управления персоналом организации

Японская

- традиции уважения к старшему;
- коллективизм, всеобщее согласие, вежливость, патернализм;
- преобладание теории человеческих отношений, преданность идеалам фирмы;
- пожизненный найм в крупных компаниях;
- постоянная ротация персонала;
- условия для эффективного коллективного труда.

Российская

- зависимость версий философии от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей, величины организации;
- четкая дисциплина, коллективизм, повышение уровня жизни работников, сохранение социальных благ и гарантий; (крупн. орг.)
- отсутствие четкой философии УП; достаточно жесткое и не всегда гуманное отношение к персоналу, *min* демократизация управления (малые организации)

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Архипова Н.И. Философия управления персоналом как нравственно-этический стержень деятельности организации [Электронный ресурс] / Архипова Н.И. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru> – Загл. с экрана
2. Байрамкулов Н.И. Философия управления в системе управления персоналом [Электронный ресурс] / Байрамкулов Н.И. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru> – Загл. с экрана
3. Дуракова И.Б. и др. Теория управления персоналом. [Электронный ресурс] – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://учебники.информ2000.рф> – Загл. с экрана
4. Философия управления персоналом. [Электронный ресурс] – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://studbooks.net> – Загл. с экрана

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!