

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ: ЗАГЛАДА Т.П.

ПРЕЗЕНТАЦИЮ ПОДГОТОВИЛА

ВАСЮТКИНА Е.А., **15-МН-1**

ВВЕДЕНИЕ

**Грамотное управление персоналом -
ключ к повышению производительности.**



ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Гуманистическая подход исходит из представления об организации как культурном феномене.

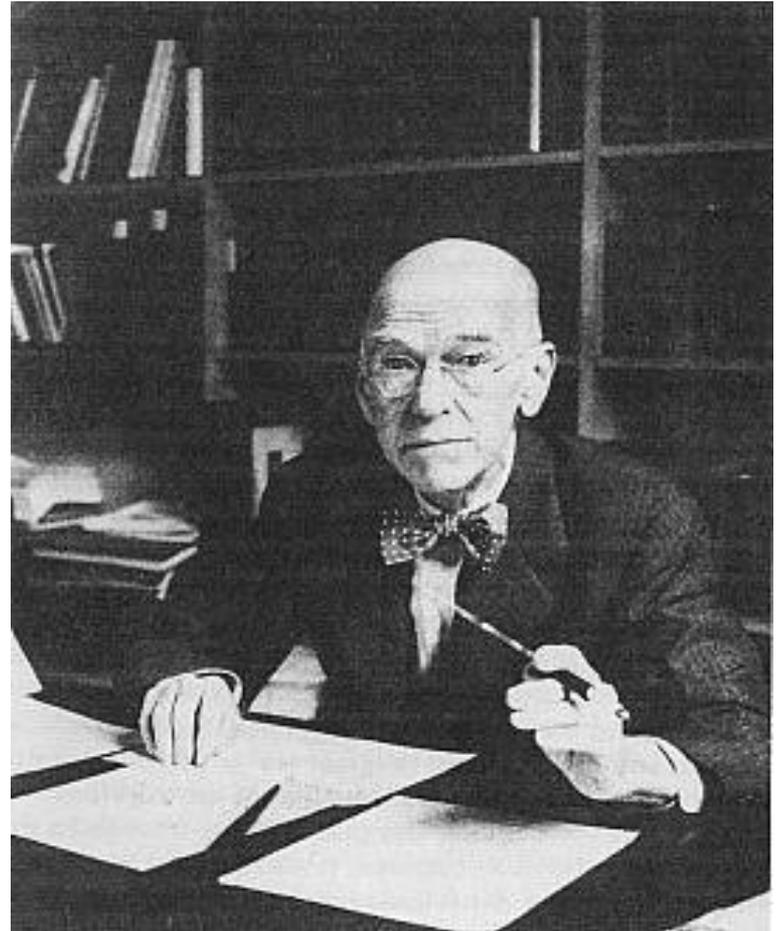
Организационная культура — целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, и специфических поведения.



ТЕОРИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» Э. МЭЙО

Отличительные черты теории "человеческих отношений":

- соединение формальной и неформальной структур власти
- узкая специализация
- широкое участие рядовых людей в управлении
- внедрение новых форм организации труда
- преувеличение роли малой группы и солидарности



Элтон Мэйо

ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Немного цифр:

В США доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП

Разница между доходами людей с начальным образованием и людей с высшим образованием составляет в США около 1 млн. долл.

Норма отдачи от высшего образования колеблется от 8 до 12 %, при этом средняя норма прибыли от использования физического капитала редко превышает 4%.



ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Корпоративная культура — это междисциплинарное понятие, находящиеся на стыке таких областей, как менеджмент, социология, психология, культурология.

Корпоративная культура также включает в себя культуру производства, культуру труда и культуру управления.



МОТИВАЦИОННАЯ ТЕОРИЯ

Существующие теории мотивации специалисты подразделяют на две группы:

содержательные:

- теория Ф.Тэйлора
- теория А.Маслоу
- теория К.Альдерфера
- теория Ф.Герцберга

процессуальные

- теория “Z” В.Оучи
- теория справедливости Дж.С.Адамса



ПАРТИСИПАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Партисипативное управление:

- участие в управлении
- участие в доходах организации
- участие в контроле качества продукции
- участие в прибыли и собственности



МОДЕЛЬ 4С

Эффективность результатов управления человеческими ресурсами следует оценивать по четырем направлениям:

- **Корпоративная преданность**
- **Компетентность**
- **Командная согласованность**
- **Корпоративная эффективность с точки зрения затрат**



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 1. Гуманистического подход:** организация рассматривается как культура.
- 2. Существующие теории мотивации** делятся на содержательные и процессуальные.
- 3. Значимую роль в результативности предприятия** играет формирование и развитие корпоративной культуры.
- 4. Партиципативного управление** - участие работника в деятельности организации напрямую или её финансовом результате.
- 5. Для оценки эффективности результатов управления человеческими ресурсами** используется модель «4С»



СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом организации: практикум / Т.Ю. Базаров. – М.- Юнити – Дана, 2010. – 239 с.
2. И.А. Епишкин, К.В. Фионова – Мотивация персонала: учебное пособие/ И.А. Епишкин, – Москва, 2014
3. Голубева, Е. Корпоративная: экология внутри компании. — Режим доступа: <http://www.job-today.ru>
4. Шатун В. Т. “Я – начальник, ты – ...“. О менеджменте популярно и конкретно: Учебно-практическое пособие.
6. <http://www.hrm.ru/> - Ведущий портал о кадровом менеджменте.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!

