

Философия управления персоналом

Попова Светлана
Группа УП(б)-3601-01-00

План:

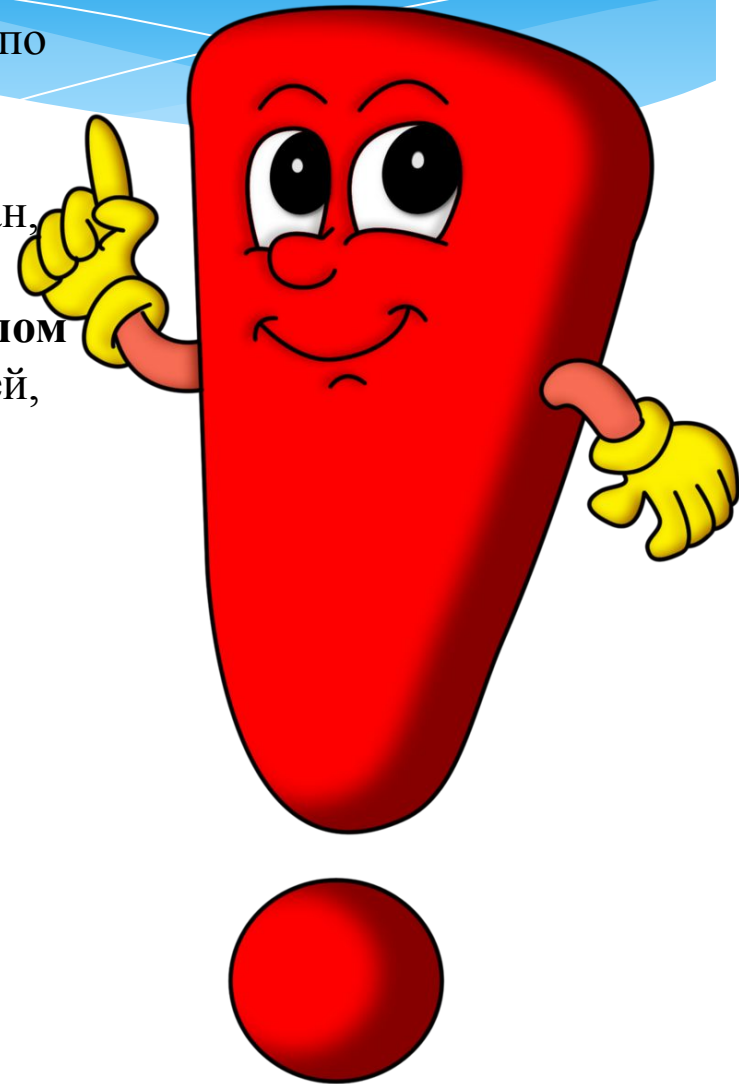
1. Понятие философии управления персоналом
2. Формирование философии управления персоналом
3. Принципы философии управления персоналом
4. Школы философии управления персоналом
5. Документальное оформление философии предприятия

Понятие философии управления персоналом

Философия управления персоналом – это совокупность внутриорганизационных принципов, административных и моральных правил взаимоотношений в коллективе, система убеждений и ценностей, подчиненная глобальной цели организации и воспринимаемая всеми ее работниками.

- Соблюдение правил философии гарантирует эффективную работу и развитие предприятия.

- **Философия управления персоналом обеспечивает** формирование правильного поведения сотрудников по отношению к целям предприятия. Чтобы сотрудник выполнял порученное ему задание качественно и добросовестно, он должен быть в этом заинтересован, то есть должным образом мотивирован.
- Таким образом, **философия управления персоналом представляет собой систему взглядов руководителей,** осмысленное управление кадрами предприятия, благодаря чему достигаются не только цели работодателя, но и удовлетворяются личные потребности сотрудников.



Формирование философии управления персоналом

Философия управления персоналом формируется с учетом внешних и внутренних факторов под влиянием целей бизнеса.

К внешним факторам относятся:

1. уровень заработной платы;
2. спрос конкурентов на рабочую силу;
3. влияние профсоюзов, жесткость их позиции в отстаивании интересов персонала;
4. требования трудового законодательства и контроль за его соблюдением;
5. общая культура работы в обществе;
6. ситуация на рынке труда;
7. пришедшая с наемными сотрудниками культура работы.



Внутренние факторы представляют собой:

1. интересы работодателей, цели и стратегические планы предприятия;
2. требования к сотрудникам, основанные на применяемых технологиях и на видах деятельности организации;
3. финансовые возможности предприятия, допустимый уровень затрат на персонал;
4. качественные и количественные характеристики имеющихся кадров;
5. стиль управления высшего руководящего звена;
6. сложившаяся организационная и корпоративная культура, порядки, обычаи, традиции;
7. задачи по повышению престижа предприятия.

Так как цели предприятий могут значительно отличаться, то и философии управления персоналом разных компаний зачастую имеют существенные отличия.

Принципы философии управления персоналом

Адекватная философия управления кадрами организации подразумевает, что каждый сотрудник рассматривается руководством не как причина трат, а как ресурс для достижения целей и решения задач.

В этом случае философия основывается на следующих **принципах:**

- ① соблюдение трудового законодательства,
- ② справедливость,
- ③ отсутствие дискриминации,
- ④ отношение к любому сотруднику как к главному ресурсу предприятия.

! При соблюдении данных условий в организации преобладают равноправные и доверительные взаимоотношения в рабочей среде. Каждый сотрудник может полностью реализовать свои навыки и умения, участвовать в принятии производственных решений, работать в комфортных условиях.

Школы философии управления персоналом

Философия управления персоналом предприятий в различных странах имеет большие отличия.

Наиболее сильно отличаются

*английская,

*американская,

*японская,

*отечественная (русская) школы управления кадрами.



Американская школа

Американская школа основана на традициях сильной конкуренции и поощрения индивидуальной работы сотрудников. Здесь прослеживается четкая ориентация на прибыль корпорации и зависимость от нее личного дохода. Для работы в условиях данной философии характерно четкое задание целей, высокий уровень заработка сотрудников, высокий уровень демократии в обществе, наличие социальных гарантий и поощрение потребительских ценностей.



Японская школа

Японская школа заметно отличается от американской. Данная школа основана на многовековых традициях уважения к старшим, на принципах коллективизма, всеобщего согласия, патернализма и вежливости. Здесь большое значение имеет теория человеческих отношений и преданность идеалам компании. Очень часто практикуется в крупных компаниях пожизненный наем работников, регулярная ротация кадров, создание условий для коллективного труда.



Российская школа

Российская школа отличается многообразием и зависит от формы собственности, отраслевых, региональных особенностей и масштабов предприятия. Крупные корпорации имеют традиции жесткой дисциплины, коллективизма, высокой результативности, повышения уровня жизни сотрудников, различных социальных благ и гарантий. В противовес им предприятия малого бизнеса в России работают обычно без четко сформулированной философии, руководство достаточно жестко относится к персоналу, демократические принципы в управлении практически отсутствуют.

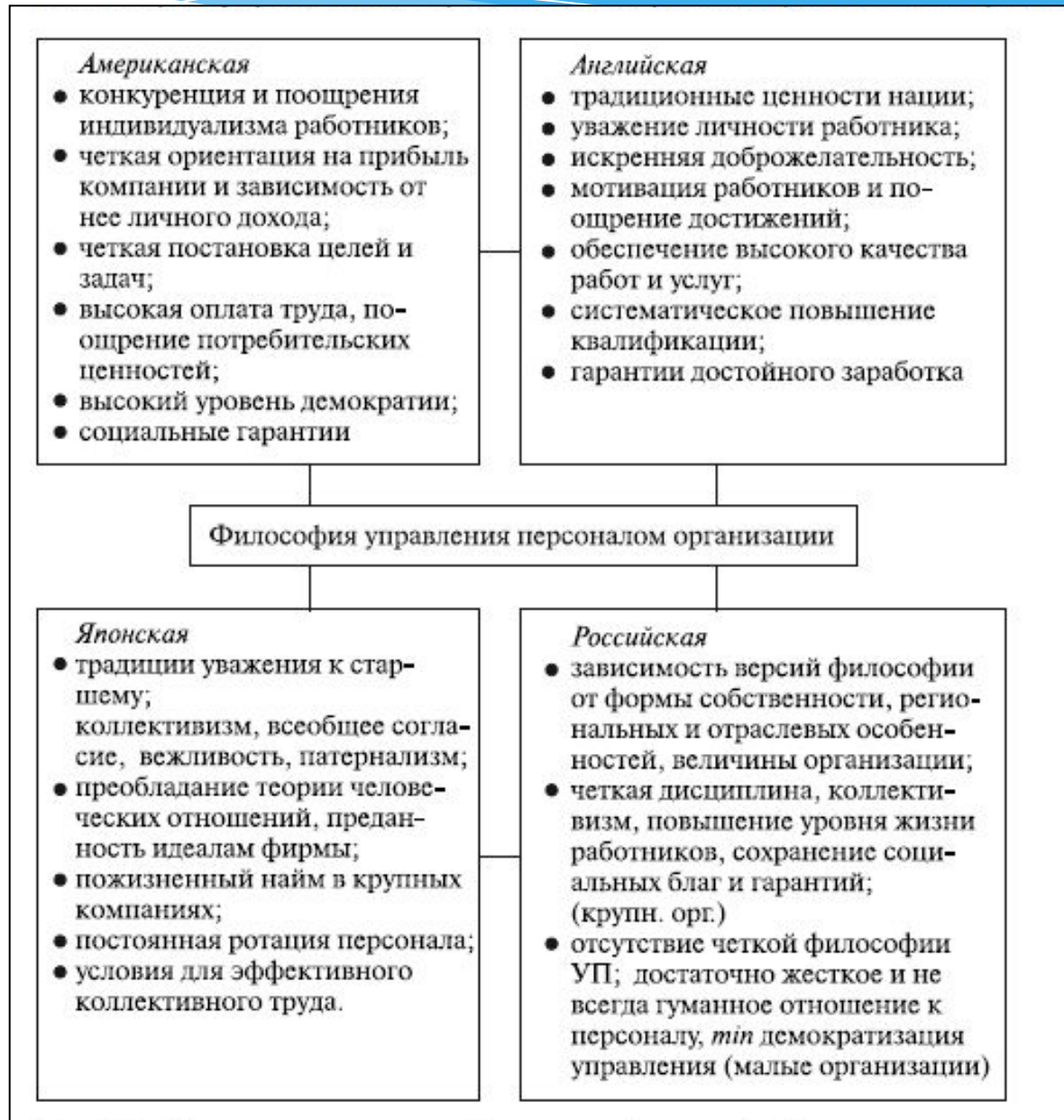


Английская философия

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.



Национальные особенности философий управления персоналом



Критерии организации работы	Японская философия	Российская философия	Американская философия
Основа организации	Гармония	Смешанная	Эффективность
Конкуренция	Практически нет	Практически нет	Сильная
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	Распространено
Отношения с подчинёнными	Семейные	Смешанные	Формальные
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наём)	Низкие	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Оплата труда	В зависимости от стажа	Смешанная	В зависимости от результатов
Метод найма	После окончания учёбы	Смешанный	По деловым качествам

Документальное оформление философии предприятия

Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:

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



отрасль на
родного
хозяйства

вид
собственности

тип
производства

национальный
состав
работников

численность
работающих в
организации

уровень
благосостояния
работников

культурный
уровень
персонала

личные взгляды
руководителя

При разработке философии
организации необходимо
учитывать:

Состав разделов документа «Философия организации»:

цель и задачи
организации

декларация
прав работника

оплата и оценка
труда

требования к
поведению
сотрудников

деловые и
нравственные
качества

социальные
блага

условия труда и
рабочее место

увлечения
(хобби)

Список использованных источников

1. Философия управления персоналом [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://kak-bog.ru/filosofiya-upravleniya-personalom>
2. Философия управления персоналом [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66747-qqq-17-m6-filosofiya-upravleniya-personalom>
3. Философия управления персоналом [Электронный ресурс]/Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами – 03.07.2017 – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66747-qqq-17-m6-filosofiya-upravleniya-personalom>
4. [Дуракова И.Б.. Управление персоналом](#): Учебник / Под общ. ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с.



Спасибо за внимание!