



# Концепции управления персоналом

Пивоваров Михаил Упб-2601



# План:

1. Понятие.
2. Экономический подход к управлению персоналом: концепция использования трудовых ресурсов.
3. Органический подход к управлению персоналом: концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами
4. Гуманистический подход к управлению персоналом.
5. Заключение.

- **Концепция управления персоналом** — теоретическая и методологическая база, а также система практических подходов к формированию механизма управления персоналом в конкретных условиях.





## **Экономический подход к управлению персоналом: концепция использования трудовых ресурсов.**

Экономический подход к управлению дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, а не управленческая подготовка людей на предприятии. В сущности, организация рассматривается как механизм, а человек, персонал выступает как определенный винтик этого механизма, который должен исправно работать.

**Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:**

- обеспечение единства руководства – подчиненные получают приказы только от одного начальника;
- соблюдение строгой управленческой вертикали – цепь от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал для коммуникации и принятия решения;




- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля – число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;
- обеспечение дисциплины – подчинение, исполнительность, энергия и проявление внешних знаков уважения должны осуществляться в соответствии с принятыми правилами и обычаями.



- Для работников побудительным мотивом в первую очередь является экономический интерес, поэтому нужно приложить все усилия для того чтобы максимально обеспечить их доход.



- Организационная структура должна быть спроектирована таким образом, чтобы контролировать желания работников и в максимальной степени нейтрализовать возможные последствия их непредсказуемых действий.



**Органический подход к управлению персоналом: концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.**

В рамках органического подхода последовательно сложились две концепции: концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами. Именно этот подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты.






**Концепция управления персоналом опирается на органическую организационную культуру.**

**При доминировании органической организационной культуру руководитель в процессе своей деятельности, как правило, руководствоваться следующими стереотипами:**

- работники озабочены в основном социальными нуждами и обретают чувства самоидентичности только в взаимоотношениях с другими людьми;
- рационализация производства и узкая специализация приводят к тому, что смысл своей производственной деятельности работники видят не в самой работе, а в социальных отношениях, которые складываются в процессе труда;

- работники в большей степени склонны реагировать на воздействие своих товарищей, чем на инициативы руководства;
- работники склонны положительно реагировать на инициативы руководства, когда оно учитывает социальные потребности своих подчиненных и, в первую очередь потребность в общественном признании.





**Концепция управления человеческими ресурсами опирается на предпринимательскую организационную культуру. В случае преобладания предпринимательской организационной культуры руководитель в процессе своей деятельности, как правило, руководствуется такими стереотипами:**

- работники интересуются только своими личными целями;
- Лучший способ заставить организацию работать — нанять настойчивых, агрессивно настроенных людей и постараться сохранить контроль над ними в условиях постоянно меняющейся внешней среды. Решающим фактором является инициатива самих работников;

- Наиболее эффективный способ мотивации работников – вызов, который открывает хорошую возможность для их самореализации;
- Властные полномочия редко кому делегируются из-за опасений возможных ошибок.





## **Гуманистический подход к управлению персоналом.**

Гуманистический подход исходит из концепции управления человеком и из представления об организации как культурном феномене.

Организационная культура несет в себе целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования, становится одним из объяснительных принципов.



Выделяются следующие основные исторические типы организационных культур:

- 1) органическую;
- 2) предпринимательскую;
- 3) бюрократическую;
- 4) партиципативную.



Гуманистический подход к управлению персоналом опирается прежде всего на партиципативную организационную культуру. При таком подходе руководитель исходит из того, что:

- подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов;
- каждый сотрудник уникален, поэтому стандартные управленческие подходы не срабатывают, а должны быть сформулированы к каждому человеку индивидуально исходя из данной ситуации;

- сотрудники достаточно гибки для того, чтобы органично сочетать свои личные цели с целями команды;
- взаимодополняемость способностей членов команды обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений при достижении общих целей;





- процесс командообразования предполагает активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив, планировании совместных результатов и индивидуальных вкладов в общую работу.





## Список литературы:

1. Концепции управления персоналом:  
[электронный ресурс]  
<https://mirznanii.com/a/165954/kontseptsii-upravleniya-personalom>;
2. Основные концепции управления персоналом: [электронный ресурс]  
<https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=500573>



Спасибо за внимание.