Теории управления персоналом

Работу выполнила
студентка группы УПб
2601-01-00 Рылова
Анастасия

План

- Введение
- Классические теории управление
- Теории человеческих отношений
- Теории человеческого капитала
- Вывод

Введение

Теории управления персоналом развивались вместе с различными школами управления. За более чем столетие роль человека в организации существенно менялась, поэтому развивались, уточнялись и теории управления персоналом.

В настоящее время различают три группы теорий:

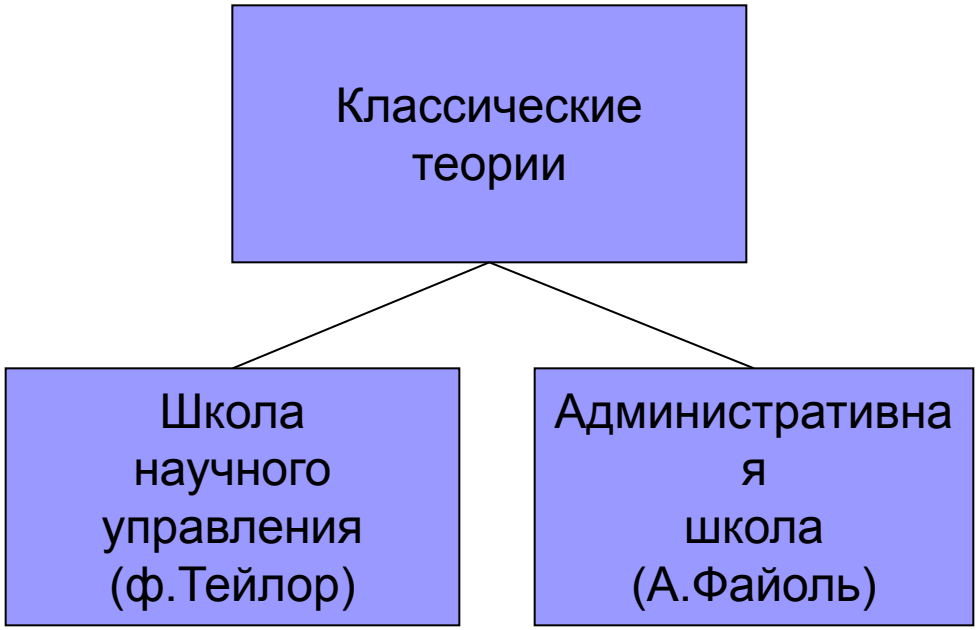
- Классические теории
- Теории человеческих отношений
- Теории человеческих ресурсов

Классические теории управления персоналом

Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1930 г.

Представителями этой теории являются:

- Ф. Тейлор,
- А. Файоль,
- Г. Эмерсон,
- Л. Урвик,
- М. Вебер,
- Г. Форд,
- А.К. Гастев,
- П.М. Керженцев



Основателем классической теории управления считается Фредерик Тейлор(1856-1915)

Главная идея Ф.Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями, т. е. что необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику производства, но и труд, его организацию и управление, следует совершенствовать систему оплаты труда.

Принципы управления по Ф. Тейлору

- - исследование каждого отдельного вида деятельности;
- - отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение;
- - обеспечение работников необходимыми ресурсами;
- - систематическое и правильное использование методов стимулирования;
- - выделение, планирование в отдельный процесс управления;
- - утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.

Основателем так называемой классической административной школы управления является Анри Файоль(1841-1925)

- Вклад данной школы заключается в том, что она рассматривает управление, как универсальный процесс, состоящий из несколько взаимосвязанных функций. Она сформировала теорию управления всей организацией

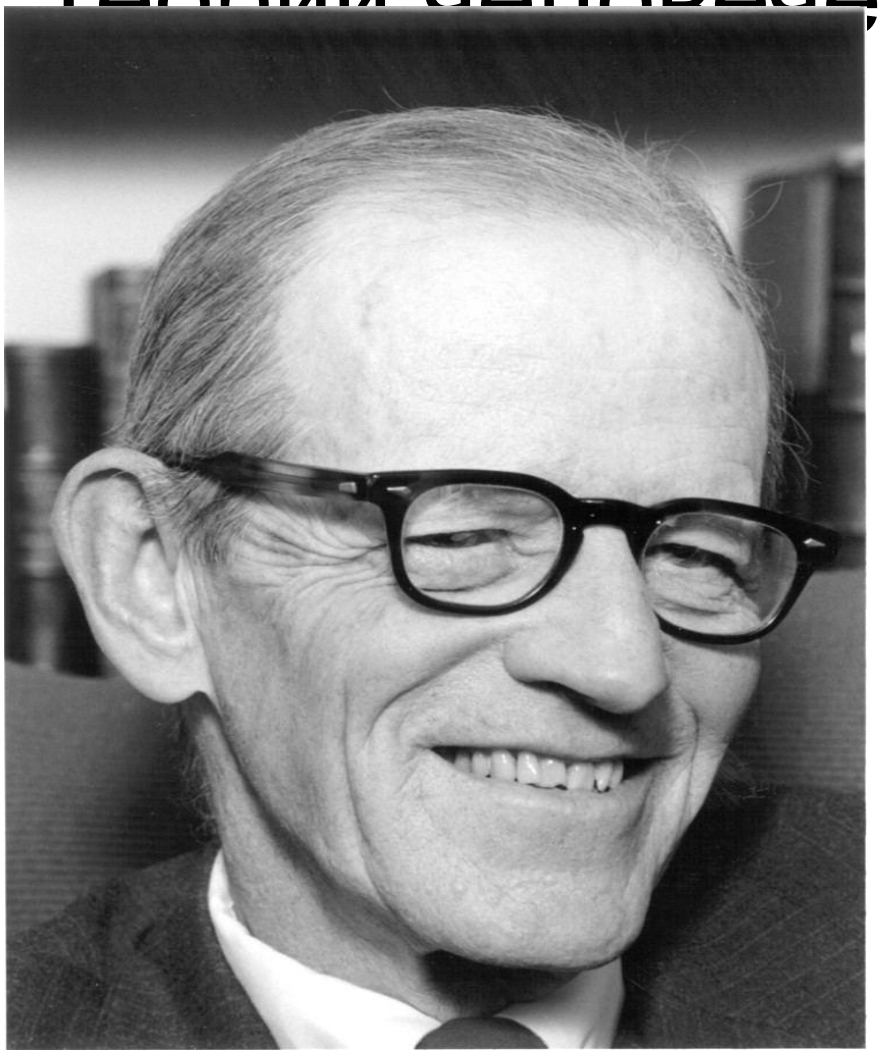
Принципы управления по Файолю:

- 1. Разделение труда
- 2. Полномочия и ответственность
- 3. Дисциплина
- 4. Единоначалие
- 5. Единство действий
- 6. Подчинённость интересов
- 7. Вознаграждение
- 8. Централизация
- 9. Скалярная цепь
- 10. Порядок
- 11. Справедливость
- 12. Стабильность персонала
- 13. Инициатива
- 14. Корпоративный дух

Основные положения классической теории

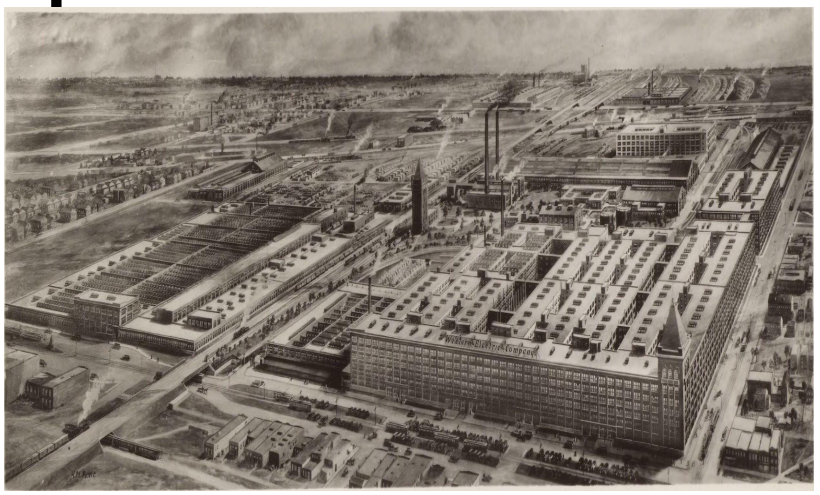
- Главной задачей руководителя является строгий контроль и наблюдение за подчиненными.
- Индивиды могут выдержать свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и руководитель будет справедлив.
- Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения.
- То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают.

Теории человеческих отношений



С 1924 года начала развиваться система управления, в основе которой лежала психология человеческих отношений. Данную школу открыл Элтон Мэйо, который установил «Хоторнский эффект».

Хоторнский эксперимент

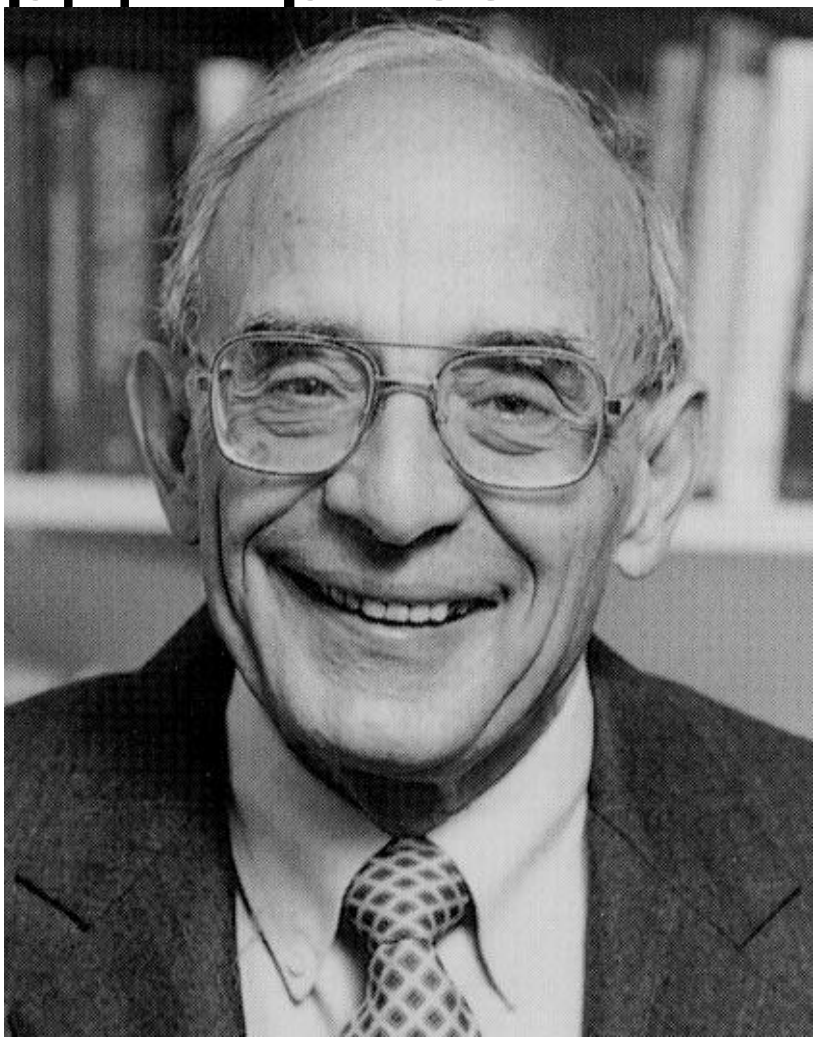


Важнейшие выводы из Хоторнского эксперимента

- Человек - это существо которому необходимо принадлежать к определенной группе и поддерживать групповое поведение.
- Ориентация руководства предприятий должна быть направлена в первую очередь на людей, а уже потом на продукцию. Т.е. чтобы повысить производственную эффективность, на первом месте должна быть высокая организация условий труда и общения.
- Намного больший эффект будет иметь вознаграждение за труд всего коллектива, чем поощрение лишь одного работника.

Работы Криса 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. Таким образом, поведение интересовало его прежде всего в свете того влияния, которое ограничения формальной организации накладывают на развитие ее членов.



Постулаты Криса Аргириса

- 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

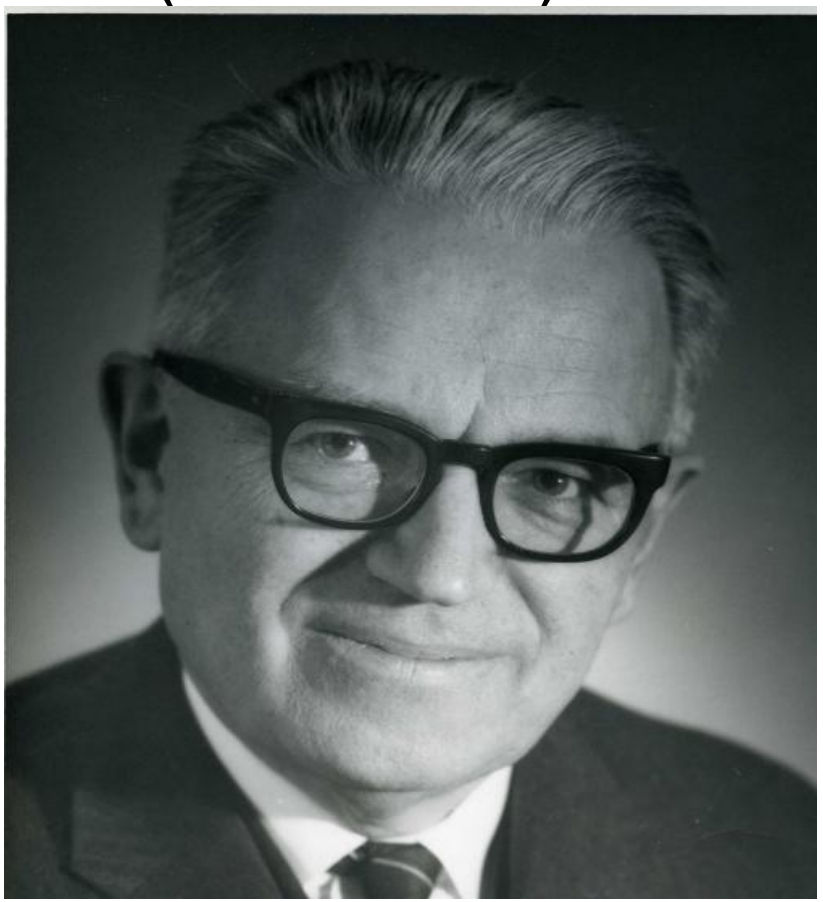
Основные положения теории человеческих отношений

- Индивиды стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности.
- Главная задача руководителя — сделать так, чтобы каждый подчиненный чувствовал себя полезным и нужным.
- Факт обмена информацией с подчиненными и их участие в рутинных решениях позволяют руководителю удовлетворить их основные потребности во взаимодействии и в чувстве собственной значимости.

Теории человеческого капитала

- Абрахам Маслоу (1908-1970)

- Фредерик Гирцберг (1923-2000)



Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. К важнейшими видами человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей.

Концепция развития человеческих ресурсов является системой создания условий для возникновения у сотрудников личного желания увеличить трудоспособность и мобилизовать потенциал в интересах компании с целью собственной выгоды.

В 80-х годах прошлого столетия в управление предприятием и кадрами стали внедряться такие характеристики, как стратегия организации, структура фирмы и т.д. Перед фирмами стоит задача постоянно улучшать условия работы сотрудников, чтобы получать большую отдачу в труде и, как результат, увеличивать прибыль и оставаться востребованными на мировом рынке. Данный принцип входит в науку, именуемую «персональный менеджмент», которая не так давно была переименована в «управление человеческими ресурсами».

Основные положения теории человеческого капитала

- Труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение.
- Расширение влияния на ход производства, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение эффективности производства
- Главной задачей руководителя является более рациональное использование человеческих ресурсов

Вывод

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.

Источники информации

- Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008
- Управление персоналом организации: учеб. пос. / В.Т. Пихало и др.; под общ. ред. В.Т. Пихало, Ю.Н. Царегородцева. – М.: Форум, 2010.

Спасибо за внимание!!!