



Философия управления персоналом и философия организации

Подготовили студенты 4 курса
Группы Тс 01/1302
Егорова Елена и Коробов Андрей

Философия управления персоналом

- формирование поведения отдельных работников по отношению к целям развития предприятия.
- философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснение лежащих в основе управления персоналом идей и целей.

Сущность философии управления персоналом организации

- Созданы условия для справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений в организации.
- Каждый сотрудник может полностью использовать свои навыки.
- Каждый работник имеет возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений.
- Работники пользуются адекватными и справедливыми компенсациями.
- Созданы безопасные и здоровые условия труда.

Философия организации

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

Философия организации

- Оформляется в отдельный нормативный документ.
- Разрабатывается на основе: Конституции, Гражданского кодекса, Кодекса законов о труде, Декларации прав человека, Коллективного договора, религиозных писаний, устава, опыта лучших организаций.
- Необходимо учитывать: национальный состав, тип производства, вид собственности, уровень благосостояния.
- Разделы документа: цели и задачи организации, декларации прав работника, требования к поведению сотрудников, условия труда и рабочее место, оплата труда, социальные блага.

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Отношение к персоналу | Первостепенное значение придается материально-вещественному фактору, человеческий ресурс на «втором» месте. | Первостепенное значение придается человеческому фактору. Внутри организации главное – персонал, вне – клиент. | Первоначальное значение придается материально-вещественному фактору. Ориентация на сменяемость персонала, акцент на исполнителя. |
| Отношение персонала к организации | Работник рассматривает организацию как источник личного дохода. При предложении большей зарплаты с легкостью перейдет в другую организацию. | Отождествляет себя с организацией по принципу «единой семьи». Персонал готов к самопожертвованию во имя своей фирмы. | Слабое чувство лояльности работников в организации. |

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Научное планирование персонала | Регулярное по всем функциям. | Регулярное по всем функциям. | Практически отсутствует или эпизодическое по некоторым функциям. |
| Контракты | Широко используются контракты, которые едины для всех работников. | Используются долгосрочные контракты. | Чаще всего отсутствуют. |
| Найм | Краткосрочный найм. Высокая текучесть кадров. | Пожизненный найм. Практически отсутствует текучесть кадров. | Сочетание краткосрочного и долгосрочного найма. |

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Требование к персоналу | Развиты и систематизированы. Работник сориентирован на узкую специализированную деятельность. Ценятся талант, выдающиеся способности, умение быстро и хорошо делать конкретную работу. | Развиты и систематизированы. Работник сориентирован на универсальный, неспециализированный вид деятельности. Ценится развитая гамма личностных качеств. | Слабо систематизированы. Работник сориентирован скорее на универсальный вид деятельности. Ценятся опыт и связи. |

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Источники набора персонала | Преобладают внеш. источники. Обычно широкий конкурс (в несколько этапов) или использование услуг рекрутских фирм. | Преобладают внутренние источники набора. | Чаще всего – по знакомству. |
| Методы отбора персонала | Различные виды тестирования, «центр оценки», собеседования. | Наблюдение, анкетирование, собеседование. | Преобладают анализ документов и результаты неструктурированного собеседования. Реже – тестирование и др. методы. |
| Удовлетворен ие социально-бытовых нужд работников | Используется, но редко. | Считается нормой, широко используется. | Крайне редко. |

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Адаптация персонала | Уделяется очень существенное внимание, за новичком закрепляется куратор с широкими полномочиями. Срок адаптации обычно от 1 мес. до 3 мес. | Проводится очень серьезно по формальным и неформальным каналам по специально разработанным программам. | Чаще всего отсутствует или проводится примитивно и формально. |
| Подготовка кадров | Очень серьезное отношение. В основном происходит с отрывом от производства в университетах, на курсах. Затраты составляют 5% от прибыли предприятия. | Очень серьезное отношение. Происходит путем повышения квалификации без отрыва от производства на рабочих местах. Для менеджеров организуются учебные центры и семинары. | Проводится, но нерегулярно. Профессиональный рост работника специально не инициируется, планируется только в связи с работой. |

| Критерий | Американская | Японская | Российская |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Оценка результатов деятельности | Быстрая оценка кадров. Оценка результатов деятельности является юридической основой принятия управленческих решений. | Основательная, растянутая во времени оценка кадров. | От случая к случаю без специальной программы. Редко ведет к административным последствиям. |
| Карьера | Преобладает вертикальная модель развития карьеры. Быстрое проф. продвижение, если этого не происходит, специалисты переходят в другую организацию. | Преобладает горизонтальная модель карьеры, медленное постепенное профессиональное продвижение. Работник ждет. Он уверен, что когда-нибудь его оценят объективно. | Не планируется и не отслеживается. Карьера - дело случая и связей. Карьерный рост слабо связан с профессиональными результатами работы, что является антимотивирующим фактором. |



- **Спасибо за внимание!**