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.
Удовлетворение 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!