

ФГБОУ ВО “Вятский государственный университет”
Институт экономики и менеджмента
Факультет менеджмента и сервиса

Теории управления персоналом

Работу выполнила :
студентка группы СВ6-3601-02-00
Молчанова Ирина Анатольевна

2019



Содержание


1. Сущность управления. Субъекты и объекты управления.

2. Классические теории управления персоналом

3. Теории человеческих отношений

4. Теории человеческих ресурсов

5. Теория «человеческого капитала»




Сущность управления. Субъекты и объекты управления.

Управление – процесс осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по установлению целей, а так же формированию и использованию ресурсов организации для решения, стоящих перед ней задач.

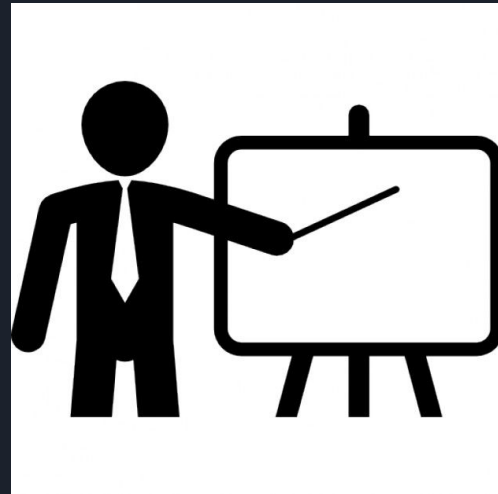
Управление представляет взаимодействие, существующее между двумя субъектами, один из которых находится с позиции субъекта управления, а второй с позиции объекта управления.





Субъект управления направляет объекту управления управленческие команды;

Объект управления получает управленческие команды и функционирует в соответствии с содержанием данных команд.



Классические теории управления персоналом

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



Основателем классической теории и Школы научного управления считается **Фредерик Тейлор** .

Главная идея Ф.Тейлора

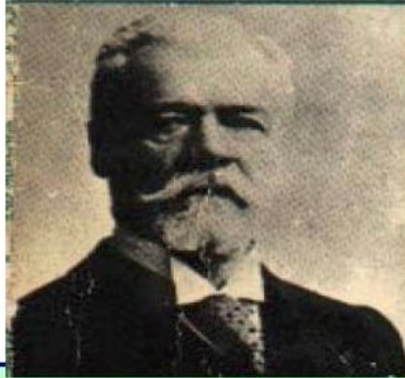
Управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах, необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технику, но и труд, его организацию и управление.



Принципы научного 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.

Административная (классическая) школа (1920-1950 гг.)



А. Файоль

Представители школы:

- Л. Гьюлик
- М. Вебер
- Линделл Урвик
- Р. Шелтон,
- Джеймс Д. Муни
- П. Керженцев

Достижения административного подхода:

- описание функций управления;
- развитие универсальных принципов управления;
- систематизированный подход к управлению всей организацией;
- рациональная система управления организацией и работниками;
- попытки исследовать организационную структуру организации



ГЛАВНЫЕ ПОСТУЛАТЫ КЛАССИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ

Труд для большинства индивидов **не приносит**
удовлетворения

То, что они делают, менее **важно** для них, нежели то, **что они**
зарабатывают, делая это

Мало таких индивидов, **которые** хотят или могут делать
работу, требующую творчества, самостоятельности,
инициативы или самоконтроля.

Задачи

руководителя:

строгий контроль и наблюдение за подчиненными

разложить задачу на легко усваиваемые, простые и повторяющиеся операции

разработать простые процедуры труда и проводить их в практику





Ожидаемые результаты:

-Индивиды могут перенести свой труд при условии, если будет соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив

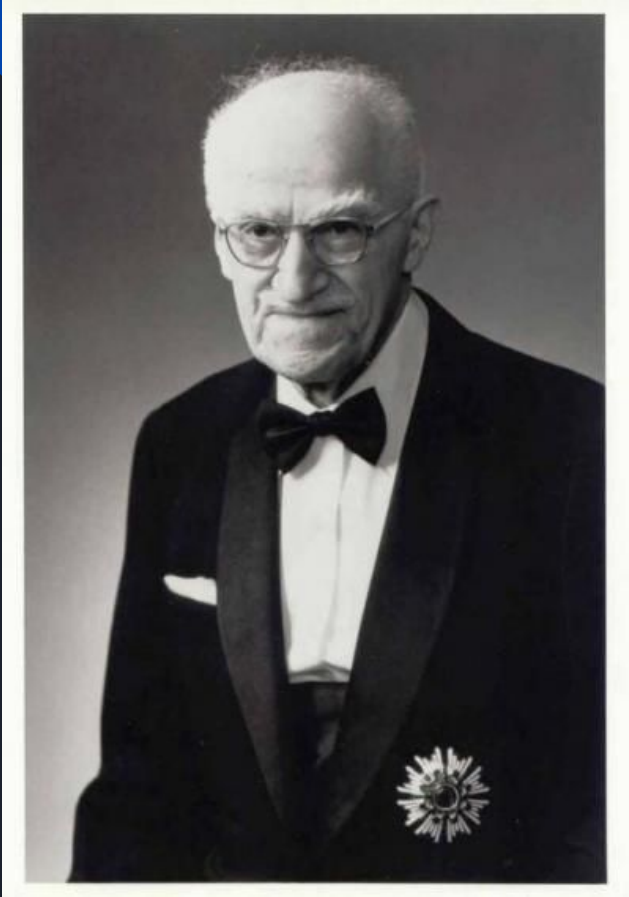
-Если задачи будут в достаточной мере упрощены и если индивиды будут строго контролироваться, то они смогут соблюдать фиксированные нормы производства.



Теории человеческих отношений

Теории «человеческих отношений» стали применяться с начала 1930 г. Основателем является **Элтон Мейо**.

Перенос центра тяжести в управление с выполнением задач на отношения между людьми является основной отличительной характеристикой теории "человеческих отношений".



Джордж Э́лтон Мэ́йо — американский психолог и социолог, исследователь проблем организационного поведения и управления в производственных организациях, один из основоположников американской индустриальной социологии и доктрины «человеческих отношений».

Благодаря исследованиям Мейо в США распространяется термин «человеческие отношения», возникает особая политическая доктрина, превратившаяся в официальную программу управления организациями.

В основу доктрины «человеческих отношений» положены следующие принципы:

1. Человек – это «социальное существо», ориентированное на принадлежность к определенной группе и включенное в контекст группового поведения.
2. Бюрократическая организация с ее жесткой иерархией несовместима с природой человека и его свободой.
3. Руководители предприятий в большей степени должны ориентироваться на людей, чем на продукцию. Работникам необходимо создавать благоприятные условия труда и общения для того, чтобы повысить их производительность.
4. Вознаграждение за труд всей группы эффективнее вознаграждения одного человека. Социальное вознаграждение эффективнее экономического. Демократический стиль руководства, повышение удовлетворенности трудом и взаимоотношениями, создание атмосферы сотрудничества являются элементами социального вознаграждения.



Теории человеческих ресурсов

Теории человеческих ресурсов являются современными. Взгляды Э. Мэйо и его последователей получили свое дальнейшее развитие в трудах Д. Мак-Грегора. Он сравнил философию традиционного менеджмента с более современным подходом к удовлетворению от работы и выделил "человеческий дух" как основную мотивирующую силу.


Две теории Д. Мак-Грегора:

Теория X (традиционная точка зрения)

- средний индивидуум имеет стойкую нелюбовь к работе и, насколько возможно, будет избегать ее;
- в связи с этим большинство людей следует принуждать к работе и контролировать. Ими необходимо управлять, угрожая наказанием, чтобы заставить их приложить усилия к достижению целей организаций;
- средний индивидуум предпочитает быть руководимым, желает избегать ответственности, имеет относительно слабые амбиции и больше всего хочет безопасности и покоя.

Теория Y (современная точка зрения)

- расходование физической и духовной энергии в работе так же естественно, как и при игре или отдыхе;
- внешний контроль и угроза наказания не являются единственным средством заставить человека добросовестно работать. Это можно сделать, используя самоуправление и самоконтроль работника;
- соответствие целям является функцией вознаграждения, ассоциированного с их достижением.



Теория человеческого капитала
Работники становятся капиталистами не от
размывания собственности на корпоративные
активы (акции), как утверждает молва, а от
приобретения знаний и навыков, имеющих
экономическую стоимость.

**Т. Шульц, Лауреат Нобелевской
премии**



Заключение

Краткий обзор учений XX в. об управлении показывает, что управленческая мысль постоянно развивалась, выдвигая все новые и новые идеи о том, как должно вестись эффективное управление. В то же время знакомство с учениями показывает, что практика бизнеса и управления им всегда оказывались сложнее, глубже и разнообразнее, чем соответствующая теоретическая мысль, открывая время от времени перед исследователями управления все новые, ранее неизвестные стороны и качества и подвергая сомнению положения и теории, которые претендовали на окончательные истины об управлении.



Источники

1. Лапыгин Ю.Н. Теория организаций: Учеб. пособие

- ("Высшее образование") (ГРИФ)/Лапыгин Ю.Н.
ИНФРА-М, 2012

2. Спивак В. А.. Управление персоналом. 2010



Спасибо за внимание!