

Философии управления персоналом

Выполнила студентка группы
УП62601-01-00

Евдокимова Анна

План

1. Понятие философии организации
2. Сущность философии управления персоналом
3. Понятие философии организации
4. Возникновение философии организации
5. Нормативные документы философии организации
6. Состав разделов документа «Философия организации»
7. Основные виды философии управления персоналом
8. Философия управления персоналом российских организаций

Понятие философии организации

Философия управления персоналом — 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.

Философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с нескольких сторон: логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической.



Сущность философии управления персоналом

Сущность философии управления персоналом организации заключается в том, что:

- работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в 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.

Понятие философии организации

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



Возникновение философии организации

Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в крупных компаниях Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в компаниях IBM, General Motors, McDonald's.



Нормативные документы философии организации

Философия организации оформляется в отдельный нормативный документ. Необходимость разработки такого документа объясняется тем, что:

- отношения между персоналом должны строго регламентироваться общими для всех принципами, а в организации нет одинаковых людей;
- новые работники быстрее адаптируются к существующей системе моральных ценностей и требованиям администрации;
- администрация проводит свою кадровую политику, часто отличающуюся от других организаций;
- руководящий состав организации меняется, но преемственность должна сохраняться и работники должны жить по общим сложившимся правилам;
- разнообразие вероисповедания влияет на отношение людей к работе, поэтому следует иметь общие принципы (правила), обязательные для представителей всех религий.

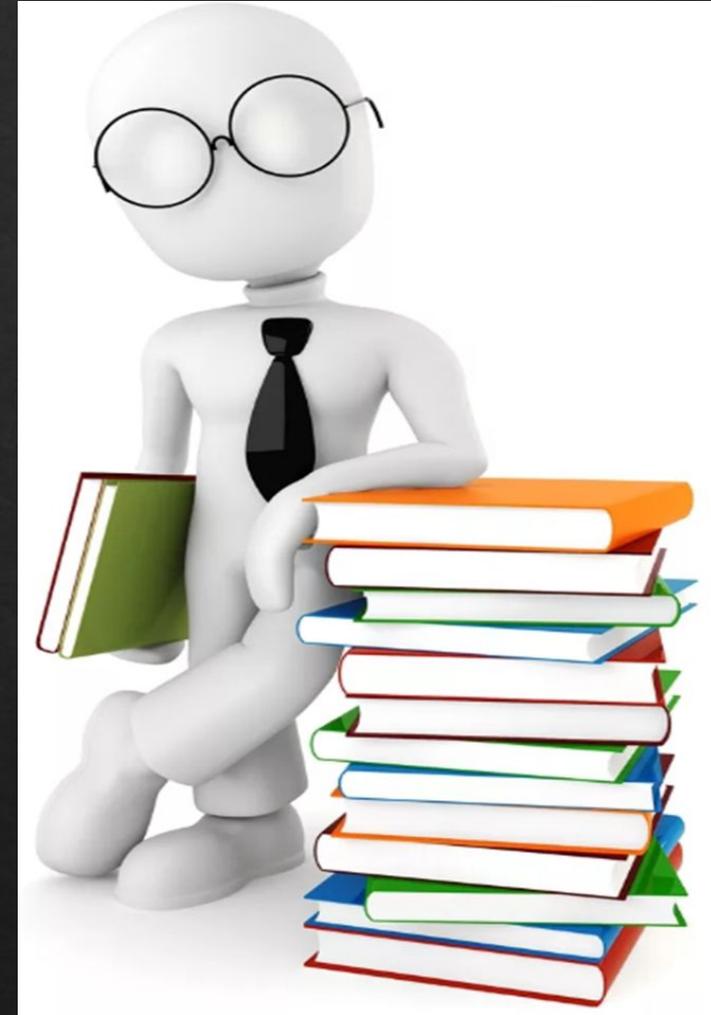
Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:

- Конституции (Основного Закона) РФ
- Гражданского кодекса РФ
- Трудового Кодекса РФ
- Декларации прав человека
- Коллективного договора
- религиозных писаний (Библии, Корана и др.)
- устава, опыта лучших организаций, стратегии кадровой политики страны и организации.



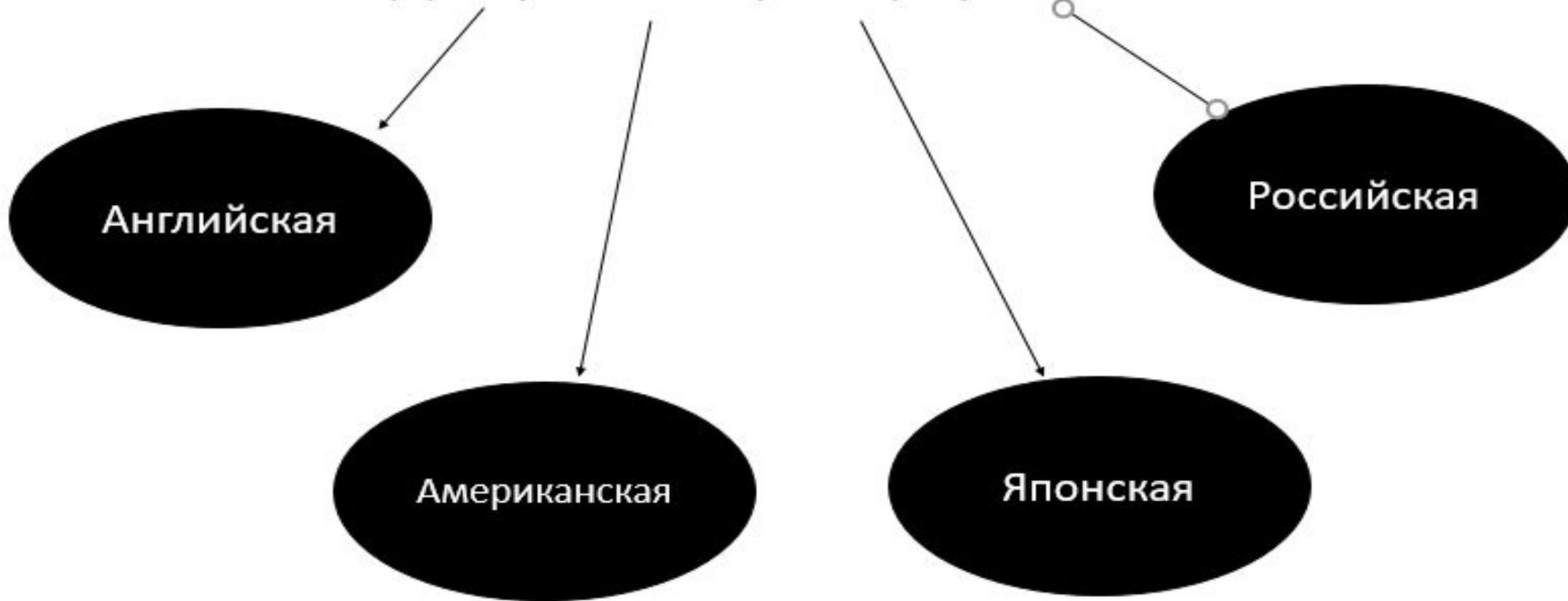
Состав разделов документа «Философия организации»

- цель и задачи организации,
- декларация прав работника,
- требования к поведению сотрудников,
- деловые и нравственные качества,
- условия труда и рабочее место,
- оплата и оценка труда,
- социальные блага,
- социальные гарантии,
- увлечения (хобби).



Основные виды философии управления персоналом

Виды философии управления



Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.



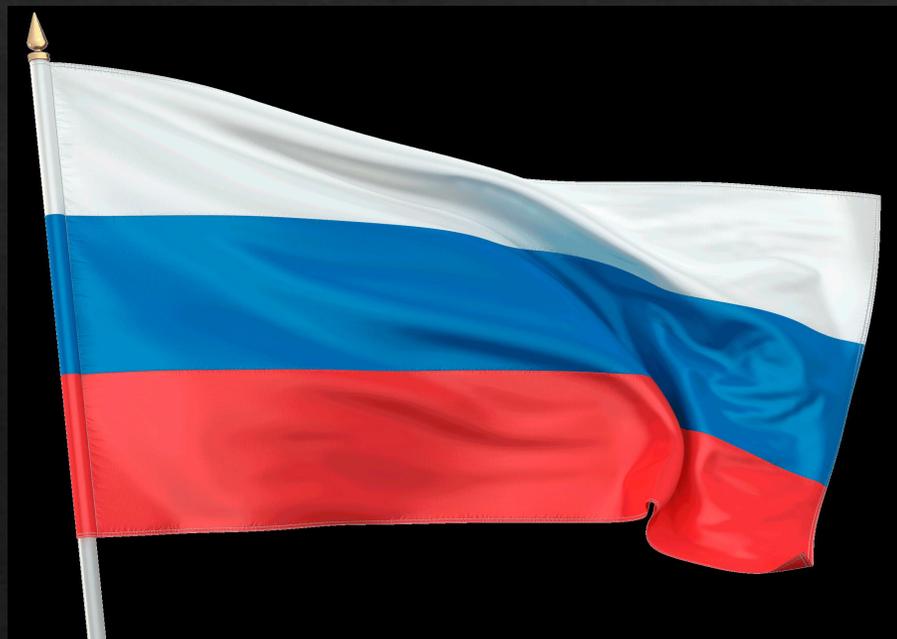
Американская философия управления персоналом основана на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с явной ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.



Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.



Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и не всегда гуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления.



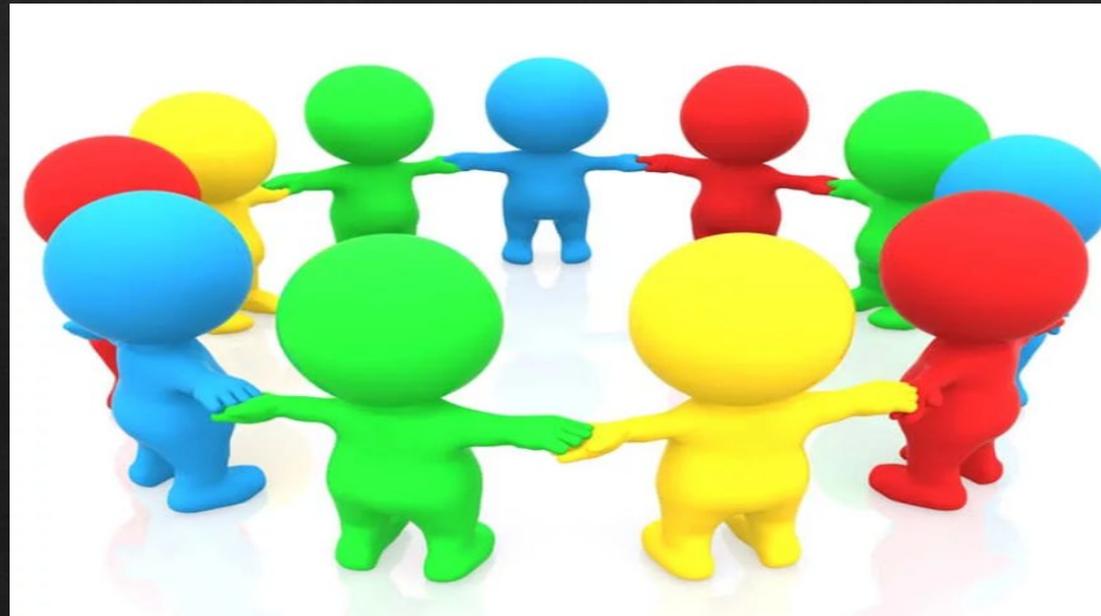
Философия управления персоналом российских организаций

Философия управления персоналом российских организаций формируется под воздействием специфических особенностей:

1. Россиянин привык полагаться на богатство, неисчерпаемость, необъятность русской земли.
2. Россиянин привык к цикличности труда.
3. Россиянин привык ставить общественное выше личного и работать в коллективе.



4. Россиянин не мыслит себя вне общества, занимаясь общественно полезным трудом, и поэтому необходимо рассматривать труд не только как совокупность действий, но и как проявление духовной жизни.
5. В условиях становления рынка организациям в большей степени нужно делать ставку на поколение 40-50-летних и более старшие возрастные группы, т.к. ориентация современного российского общества на потребление приводит к бездуховности части молодежи, разрушению идеалов, норм поведения и т.д.
6. Характер россиянина является загадочным и противоречивым, трудно поддающимся анализу, имеет огромную амплитуду колебаний между добром и злом.



7. Следует сохранить и закрепить в характере россиянина положительные поведенческие черты, которые носят альтруистский характер: ограничение потребностей до разумной достаточности, осуждение накопительства и др.
8. Свою свободу человек ограничивает во имя Бога, России, общественных интересов, близких, во имя своей совести, которая не позволяет причинять зло другим людям. Свобода всегда способствовала дисциплине, порядку.
9. Развитие общества и организации должно идти плавно, на основе преемственности поколений, уважения предков, признания общечеловеческих ценностей.



10. Россиянин живет в общности, характеризующейся многообразием различных этнических групп, национальностей, народностей. В организациях необходимо пресекать конфликты, вызванные различиями в вере, национальности, языке и стремиться к корпоративной культуре в духе терпимости, равенства.
11. Гармоничное развитие российского общества возможно при условии акцента на личность, которая вбирает в себя весь накопленный человечеством опыт.
12. Российская философия основывается на духовной общности людей, понимании ценностей каждой человеческой личности и удовлетворении физиологических потребностей.



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст] /Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).
2. Философия управления персоналом (кадрами) предприятия. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/filosofiya-upravleniya-personalom-kadrami-predpriyatiya>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!