

Гатауллина К.Р.
студентка 2 курса
факультета «Мировая экономика»
ИУЭиСТ, КНИТУ-КАИ им. А. Н. Туполева
Россия, г. Казань

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ И В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ ЭКОНОМИКОЙ

***Аннотация:** В представленной статье рассмотрено понятие управления персоналом, исследованы подходы управления персоналом, а также изучены национальные особенности управления персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, руководитель, менеджмент, концепция управления персоналом, модель управления персоналом.*

***Annotation:** The presented article considers the basic models of personnel management. The analysis will allow you to see all the pros and cons of their management, which is considered one of the current problems of the effectiveness of organizations.*

***Key words:** personnel management, manager, management, the concept of personnel management, the model of personnel management.*

Управление персоналом — это область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации персоналом, требуемого качества и количества, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Основная цель управления персоналом — это эффективное формирование, развитие и реализация трудового потенциала организации.

Управление персоналом дает всевозможные методы влияния на сотрудников и условия их работы, на развитие способностей, которые обеспечат наибольшее применение трудового потенциала сотрудников в реализации целей фирмы.

Раньше менеджмент персонала являлся лишь одним из направлений деятельности руководителя, который, как правило, был собственником организации, и базировался только на личном опыте и представлении о том, как должно быть. Теперь же, менеджмент пришел к пониманию того, что эффективное функционирование предприятия возможно только при условии совпадения интересов компании и ее сотрудников.

«В теории управления персоналом существует немало подходов к управлению. По нашему мнению, наиболее приемлемой в современных условиях является классификация известного российского ученого в области менеджмента Л.И. Евенко, который прослеживает изменение представлений об управлении с течением времени. Автор выделяет четыре концепции, развивающиеся в рамках трех подходов управления: экономического, организационного и гуманистического» [1, с.81].

В рамках экономического подхода (20-40-е годы XX века) ведущее место занимает техническая (в общем случае инструментальная, т. е. направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии. Концепция сводилась к использованию человеческих ресурсов. Организация здесь означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок. Работник рассматривается как исключительный носитель трудовой функции и живое «дополнение» производственного капитала. Главная цель такого подхода - производственный процесс, при этом интересы сотрудников не учитываются.

Организационный подход (50-90-е годы XX века) обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой

деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Концепция такого подхода заключалась в управлении персоналом и позже в управлении человеческими ресурсами. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации. Организация стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде. Работник рассматривается как субъект трудовых отношений, личность, а позже как ключевой стратегический ресурс организации.

И гуманистический подход (XXI век), который ещё не сформирован до конца и продолжает развиваться до сих пор, исходит из концепции управления человеком и из представления об организации как культурном феномене. Основной акцент данный подход делает на людей в организации (не люди для организации, а организация для людей). Главное - человеческая сторона организации, внимание к человеку, его интересам и целям.

Каждый из подходов имеет собственное значение в формировании и развитии теории управления персоналом.

«Переход от менеджмента персонала к управлению человеческими ресурсами открывает новые перспективы, связанные с расширением возможностей развития сотрудников, формирование преимущественно открытого типа отбора персонала и расширяет границы профессионального и должностного профиля отдельно взятого сотрудника» [2, с.97].

Подход, основанный на рассмотрении сотрудников в качестве человеческого капитала, является актуальным, так как переход страны на рыночные отношения изменил средства и методы управления персоналом. Рассмотрение сотрудников, как человеческого капитала подразумевает индивидуальный подход к любому работнику, борьбу за интенсивное привлечение высококвалифицированных сотрудников и отказ от стандарта.

Важную роль в управлении персоналом играет стиль лидерства менеджера, который может быть обусловлен как лидерскими качествами, так и ситуацией. Лидер, в отличие от руководителя способен повести за собой людей, вселить в них энтузиазм, заразить своим примером, воодушевить на достижение целей[6].

Каждая организация использует определенные методы и приемы для наиболее эффективного использования потенциала работников. Совокупность таких методов и приемов называется моделью управления персоналом. Выделяют разные классификации моделей управления персоналом. Наиболее популярной является классификация, которая базируется на исторически сложившихся национальных особенностях управления персоналом: американская, японская, западноевропейская и российская. Все эти модели представляют собой комбинации методов и приемов, которые применяются для наиболее эффективного использования потенциала сотрудников предприятия. Мы видим, что сейчас существует не мало моделей управления персоналом, каждая из них является актуальной и характерной для разных стран и ментальностей.

За всю историю существования менеджмента многие зарубежные государства собрали сведения в области теории и практики управления персоналом. Во всем этом многообразии американский менеджмент считается более мощным и основательным. Благодаря американскому менеджменту США удалось занять лидирующее положение среди стран западного мира и Японии. Именно в США впервые были сформированы наука и практика менеджмента, основоположником которых был американец Ф.Тейлор, который впервые рассмотрел менеджмент в качестве науки.

Стимулом к появлению менеджмента в США послужила потребность в новых способах организации труда, обусловленных научно-техническим прогрессом.

«Американские компании практикуют различные системы подготовки и повышения квалификации персонала, создают консультативные фирмы, открывают школы управления, факультеты при высших учебных заведениях. Такие школы занимаются подготовкой специалистов различных направлений, но основное место отводится консультативным фирмам. Эти заведения занимаются диагностикой протекания процессов управления на разных уровнях, систематизируют и популяризируют практику совершенствования управления. Важным принципом, который обеспечивает лидирующее положение американских фирм в мировой экономике, - комплексный контроль качества, который реализуется путем включения ответственности за качество выполненной работы в должностную инструкцию рабочего» [3].

Однако, и у такой модели управления персоналом есть свои недостатки. Проанализируем их: сотрудники набираются на рынке труда, но на нем действует жесткая конкуренция, что буквально требует от соискателей и сотрудников полной отдачи.

Проанализировав американский менеджмент, можно выделить следующие основные положения американской философии управления: конкуренция и поощрение индивидуализма работников, четкая ориентация на прибыль организации и зависимость от ее личного дохода, четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии, социальные гарантии.

Так как менеджмент зародился в Америке, поэтому Япония изначально заимствовала методы управления у американского менеджмента. Однако, стоит отметить, что эти государства с абсолютно разными ценностями, поэтому использование американской модели в чистом виде не представлялось возможным, поэтому и начала формироваться отличная от американской японская модель с учетом своей страновой специфики. То есть, можно сказать, что японский менеджмент сформировался под влиянием

местных культурных особенностей и необходимостью борьбы с послевоенной разрухой.

Достоинством японской модели является умение работать с людьми.

Японский менеджмент ориентируется на коллективную форму организации труда. Практикуется групповая ответственность, при которой все члены коллектива участвуют в принятии управленческих решений и несут равную ответственность за их реализацию.

Итак, основные моменты японской модели управления персоналом: традиции уважения к старшему, коллективизм, всеобщее согласие, вежливость, патернализм, преобладание теории человеческих отношений, преданность идеалам фирмы, пожизненный найм в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, условия для эффективного коллективного труда.

Японская и американская традиционные модели управления персоналом повлияли на русскую модель управления.

Российская модель, как и все национальные модели, основывается на системе ценностных ориентиров нашего народа. Не так давно, основным мотивом сотрудника к труду было желание сделать вклад в построение коммунистического строя страны, но такие высокие мотивы сегодня заменяются стремлением к материальной выгоде. Процесс принятия решений в РФ имеет индивидуальный характер, работники не принимают участие в управлении организацией, не вносят собственных рационализаторских предложений, не выражают своего мнения по поводу принимаемых решений.

Главной мотивацией в России, как и в США, считаются деньги, состоящее из заработной платы и дополнительных выплат. А в Японии считают, что вынуждать служащих работать должны условия, а не управляющие, поэтому, как бы дорого не обошлось создание условий труда, оно обязательно многократно окупится. Материальное стимулирование здесь

выражается в систематическом повышении заработной платы, но лишь в зависимости от трудового стажа.

Итак, для российской модели управления персоналом характерны следующие черты: зависимость выбора философии управления персоналом от многих факторов (формы собственности, региональных и отраслевых особенностей, величины организации), четкая дисциплина, коллективизм, повышение уровня жизни работников, сохранение социальных благ и гарантий, отсутствие четкой философии управления персоналом, достаточно жесткое и не всегда гуманное отношение к персоналу, минимальная демократизация управления.

Рассмотрев и проанализировав данные три модели управления, мы видим насколько плотно пересекаются черты американского и японского менеджмента в российской модели управления организацией. Нельзя однозначно утверждать, какая из классических систем управления оказала и продолжает оказывать наиболее существенное влияние на отечественную модель. Конечно, Россия имеет и свой опыт в управлении. Но черты отечественной модели управления являются пережитками Советского строя, которые уже не актуальны в современных коммерческих организациях, поэтому не случайно, что такие компании реализуют принципы и методы управления, заимствованные в большинстве своем из Америки и Японии.

Библиографическая ссылка

1. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л.. Управление персоналом: Учебное пособие - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002.
2. Веснин В.Р.. Управление персоналом: теория и практика: Учебник,- М,2009.
3. Губенко. Е. К вопросу о модели управления персоналом в японских компаниях / Е.Губенко/ Человек и труд.-2013.-№1
4. Возможность использования американской модели управления в России.

URL:http://studbooks.net/1510025/menedzhment/vozmozhnost_ispolzovaniya_amerikanskoj_modeli_upravleniya_rossii

5. Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом. URL: <https://cyberpedia.su/3x15b0.html>

6. Бакеева Й.Р., Бакеев Б.В. Проблемы лидерства в образовании // В сборнике: Проблемное обучение в современном мире VI Международные Махмутовские чтения: сборник статей. Под редакцией: Е.Е. Мерзон, В. Л. Виноградова, Р. Ф. Ахтариевой, В. А. Мартыновой. 2016. С. 17-21.