

4. Федеральная Служба Государственной Статистики [Электронный ресурс].

URL:https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries

5. Cyberleninka [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentnye-preimushchestva-studencheskoy-molodezhi-s-vysshim-obrazovaniem-na-rynke-truda>

Авилова Ж.Н., Батырова И.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал – это состав организации, предприятия или его часть, представляющая группу по профессиональным или иным признакам. Под управлением персонала понимают совокупность управленческих решений и видов деятельности, непосредственно связанных с организацией воздействия на людей, которые работают в учреждении или на предприятии [3, 25].

Высокий уровень подготовки персонала и управления персоналом является одной из основных проблем эффективного функционирования предприятия, так как он представляет собой движущую силу всевозможных экономических изменений. Современные концепции управления персоналом основываются, в первую очередь, на принципах и методах управления, а затем на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений [4, 198].

Именно поэтому, следует уточнить, что улучшение и усовершенствование системы управления персоналом в России должно основываться на накопленном зарубежном опыте.

Смещение различных моделей управления: американской, западноевропейской и японской активно применяются на практике в последние годы, это, так называемый, процесс интернационализации современного менеджмента. Одним из важных этапов данного процесса является ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как функционирующей, а самое главное, непрерывно развивающейся системы. Данные модели лежат в основе формирования совершенно нового подхода в кадровом менеджменте - управлении человеческими ресурсами.

Цель данной статьи – сравнить и проанализировать зарубежные опыт управления персоналом.

На современном этапе в теории и практике управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран главенствуют

два диаметрально противоположных подхода - американский и японский [2, 203].

Возрастающая роль личности работника, а также понимание его мотивации, как внутренней, так и внешней, умение стимулировать и направлять сотрудника в соответствии с задачами предприятия является основой концепции управления персоналом в настоящее время.

Изменение экономической и политической систем России в 90-е годы одновременно предоставили большие возможности и серьезные угрозы для существования предприятий, а также внесли значительный уровень неопределенности в жизнь практически каждого человека.

Данная ситуация поспособствовала тому, что управление персоналом приобрело особенное значение, так как управление персоналом дает возможность реализовать и обобщить широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям с учетом личностного фактора при построении системы управления персоналом.

Зачастую, при выходе на мировой рынок руководители сталкиваются с неприспособленностью опыта работы с кадрами при плановой экономике к новым условиям хозяйствования, так как в советской системе управления наряду с такими преимуществами как гарантированность занятости, социальная защита работников, существовало достаточно большое количество негативных аспектов, например, отсутствие системы отбора работников, так как существовало централизованное распределение выпускников учебных заведений, принятие на руководящие должности благодаря партийным заслугам, а также отсутствие системы мотивации и стимулирования [1, 20-23].

Итак, теперь рассмотрим более детально американский и японский подход к управлению персоналом.

Американская модель управления персоналом предполагает первоначальное определение профессионально - квалификационной модели «должности» и «подтягивание» сотрудника до наиболее подходящих работников по схеме «должность - работнику». В американских фирмах можно проследить следующие особенности системы управления персоналом:

- персонал рассматривается как основной источник повышения эффективности производства, ему предоставляется определенная автономия;

- подбор осуществляется по таким критериям, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе;

- присутствует ориентация на узкую специализацию менеджеров, инженеров, ученых

Вся управленческая деятельность в американских компаниях основывается на механизме индивидуальной ответственности, оценке индивидуальных результатов и разработке количественных целей, имеющих зачастую краткосрочный характер.

Управленческие решения, как правило, принимают конкретные лица, которые и несут ответственность за их реализацию.

Уменьшение объемов работы в центральных службах и сокращения административного аппарата, более широкий перечень профессий и должностных инструкций, переход на гибкие формы оплаты труда, объединение инженеров, ученых и производственников в сквозные коллективы - проектно-целевые группы являются характерными условиями труда для американской модели управления.

В Канаде, США и других индустриально развитых странах традиционно предприятия придерживаются открытой политики «вход - выход», при которой процедура подбора кадров простая, поэтому рабочего можно уволить или переместить, если это нужно фирме.

Теперь остановимся на японской практике управления персоналом особенностью которой является создание в рамках действующей структуры, а также наличие гибкой системы групповой ответственности, горизонтальных связей и стимулов, которые функционируют в пределах существующих организационных рамок.

В основу японской модели входит первоначальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места, это система «работник - должность».

Японской модели характерна ориентация на:

- перспективу работы на одном предприятии;
- высокое качество образования и личный потенциал работника;
- оплата труда определяется комплексно, с учетом возраста, образования, стажа работы и способностей к выполнению поставленной задачи;
- участие работников в профсоюзах, которые создаются в рамках организации, а также кружках качества.

Так, японской модели управления персоналом присущи следующие принципы: переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирмы и работников; приоритет коллективным формам работы, предоставление значительных гарантий в обмен на преданность фирме и желание защищать ее интересы, а также поощрение трудовой кооперации внутри. Атмосфера равенства между работниками независимо от их должностей и поддержание баланса

влияния и интересов трех основных сил, обеспечивающих деятельность фирмы: руководителей, инвесторов и работников являются неотъемлемыми пунктами в японской практике.

В Японии не существует традиции распределения работников на три категории, а именно, высококвалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных, так как все рабочие во время поступления на работу являются неквалифицированными, но в последствии они обязательно повышают свою квалификацию. К тому же, следует отметить, что здесь нет четкой границы между инженерно-техническим персоналом и рабочими [5, 378].

Можно смело утверждать, что основная причина успехов японской экономики кроется именно в методах управления. Используются главным образом две группы методов: «канбан» («точно вовремя») и «комплексное управление качеством» («ноль дефектов»), согласно которым и строится работа с персоналом, ведется его воспитание и формирование резерва [1, 45].

Таким образом, можно сделать выводы, что каждая модель имеет свои преимущества и недостатки. Так, для американского подхода характерно использование персонала как основного источника повышения эффективности производства, индивидуальная ответственность, краткосрочный найм, индивидуальное принятие решений, быстрая оценка и продвижение по службе.

Для японской модели характерно изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места, пожизненный найм, коллективное принятие решений, постепенное и медленное продвижение, коллективная ответственность и повышенное внимание к подчиненным.

Недостатком японской модели, по нашему мнению, является большая зависимость работника от фирмы, тогда как в американской модели работник может уйти в любой момент. Следует отметить, что японский стиль управления в наибольшей степени учитывает национальные традиции (уважение ритуалов, обычаев, пожизненный найм на работу).

Литература:

1. Дмитриенко А., Дорошенко Е.А. Оценка уровня культуры персонала: Учеб. - практич. Пособие. - М.: МАУП, 1998. - 88 с.
2. Крушельницкая О. В. Мельничук Д.П. Управление персоналом: Учебное пособие. Издание второе, переработанное и дополненное. - М., «Кондор». - 2005. - 308 с.

3. Михайлова Л. И. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: Центр учебной литературы, 2007. - 248 с.

4. Мороз Н.Н. Зарубежный опыт управления персоналом Научный вестник ЮЗГУ- 2010. - вып. 2010 - 344 с.

5. Русинова Ф.М., Совет М.Л. Менеджмент: Учебник. - М.: ФБК - ПРЕСС, 2000. - 504 с.

Бахарев В.В., Кривошеева А.С.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СТРУКТУРА МОТИВАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Человек может по-разному стараться, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество его труда, другой может стремиться делать все наилучшим образом, работать с полной отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей работать и взаимодействовать с организационным окружением.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он стремится помочь своей организации добиться ее целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей¹.

Известно, что мотивация к труду начинает формироваться у человека еще до начала его профессиональной трудовой деятельности. Постепенно в процессе обучения в школе, среднем специальном или высшем учебном заведении и во время социального общения развиваются трудовые качества личности, такие как трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, приобретаются первоначальные трудовые навыки. Эти качества лежат в основе мотивации к труду и в дальнейшем получают развитие под влиянием реальной рабочей среды при вступлении в сферу общественного производства.

¹ Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451 - 464.