



Национальные особенности управления персоналом в России

В настоящее время во всем мире наблюдается объективное изменение системы управления персоналом. Россия не стала исключением, но при этом в нашей стране также устоялись и национальные особенности управления персоналом. Управление персоналом - это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, которые входят в определенные социальные группы, трудовые коллективы.

В нашей стране сложились определенные принципы управления персоналом - это правила, которым должны следовать менеджеры и вышестоящие руководители, чтобы работа приносила плоды. Я выделю основные принципы, которые сложились ещё в советские времена и по сей день не теряют своей актуальности и используются в современном управлении.

1. Научная обоснованность - управленческие действия должны основываться на применении научных подходов и методов.
2. Сочетание централизации и децентрализации - руководитель того или иного уровня получает возможность единолично принимать решения, которые входят в его компетенцию.
3. Плановость - установление главных направлений развития компании или организации, то есть составленный план рассматривается кадрами как список задач, которые им в будущем предстоит решить.
4. Принцип мотивации - неотъемлемый фактор успешной деятельности сотрудника, поэтому менеджеры должны реализовывать систему поощрений и наказаний.
5. Принцип обратной связи, а также иерархичности - любая организация представляет собой многоступенчатую структуру, которая работает следующим образом: первая ступень контролируется второй, а вторая, в свою очередь, контролируется руководством с более высокими полномочиями - третьей ступенью.
6. Демократизация управления - все сотрудники принимают участие в управлении, которое может иметь огромное количество форм - это и долевая оплата, и

вложение совместных средств в акции, и единое управление.

7. Сочетание прав наряду с обязанностями и ответственностью - для любой организации важно мотивировать работника при помощи поставленных перед ним задач и ответственности за них} подчиненный не просто один из многих, он – личность, которая имеет свои обязанности и свои права, потому его работу нужно оценивать.

Внедряя в управление эти, основные принципы компания, как минимум будет стабильно занимать своё положение, а как максимум прогрессировать вверх. Но не смотря на это, в нашей стране существуют определенные проблемы управления персоналом, вот основные из них:

1. Ограниченность знаний руководителей.
2. Стремление руководителя приписывать своим подчиненным качества собственного характера.
3. Жесткая диктатура начальника.
4. Подсознательно многие начальники надеются на появление «героя», который сможет поднять компанию на новый уровень самостоятельно.
5. Излишняя требовательность к подчиненным.
6. Слишком большая разница в окладе подчиненного и руководителя.
7. Текучка кадров.

Таким образом, в России сложились и устоялись свои особенные принципы управления, которые в теории должны приводить к хорошему результату, но существуют определенные проблемы именно в использовании этих принципов. Часто руководители пренебрегают своими обязанностями, и вместо квалифицированного управления подчиненными, демотивируют сотрудников на достижение результата.