

image not found or type unknown



Основной задачей моего эссе на данную тему является – сравнительный анализ обязанностей управления персоналом в двух странах (России и США), а также возможность применения зарубежного опыта (в данном случае опыта менеджмента США) в современной Российской практике.

Но для того, чтобы провести данный анализ, давайте сперва определимся, в чем же состоят основные различия между этими двумя разными школами управления человеческими ресурсами.

Итак, начнем с Американской Школы менеджмента.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой 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 обществе, социальные гарантии.

С конца XIX века система управления в Соединенных Штатах базировалась на копировании английского опыта в организации и предприимчивости. К настоящему времени она сформировалась как органичный сплав теоретических изысканий и передового опыта. Высокая конкурентная среда и повышенная восприимчивость к новым методам способствовали созданию американцами эффективной стратегии в организации персонала.

В Америке принято, что хороший руководитель небольшой компании предпочитает общаться со своими подчиненными напрямую и интересоваться их мнением по многим вопросам. Если в компании существует четко сформулированная миссия, то она способна эффективно мотивировать сотрудников и придать им уверенности в важности выполняемой работы. В американских компаниях считается, что каждый сотрудник уникален, для каждого следует применять индивидуальный метод управления. Для подчиненных важно, помогает ли им начальник в повседневных делах, предоставляет ли им возможность карьерного роста. К примеру, если один из подчиненных проявляет заинтересованность возглавить какое-либо подразделение, ему следует объяснить, что и как он должен сделать, для того

чтобы добиться цели. Менеджер должен показывать, что он предоставляет возможность продвижения по службе абсолютно всем и делает выбор не на основе личных симпатий и антипатий, а на основе ясных и понятных всем критериев.

Характерные черты менеджмента: (Их можно классифицировать следующим образом)

- индивидуальная ответственность;
- решение принимает руководитель;
- деловые отношения никогда не совмещаются с личными;
- относительная автономность руководителей отдельных подразделений на предприятии;
- отсутствие у сотрудников чувства преданности своей компании;
- прямолинейность действий руководителя (переход к самой сути вопросов, их прагматическая классификация и их непосредственное решение).

В США очень развит дух индивидуализма, при котором каждый заботится сам о себе. Духовной основой американского менеджмента является христианская религия протестантской конфессии.

Очень удачно сформулировал свои 6 принципов управления директор американской корпорации General Electric Джек Уэлш:

- воспринимать действительность такой, какая есть, без претензий на то, какой она была ранее или какой ее хотелось бы видеть;
- не управлять, а направлять;
- быть искренним со всеми;
- внедрять изменения раньше, чем они станут вынужденными;
- не вступать в конкуренцию, при отсутствии конкурентного преимущества;
- самому контролировать свою долю, иначе кто-либо другой сделает это за вас.

А теперь давайте рассмотрим Российскую Школу менеджмента.

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 демократии управления.

Национальной модели или концепции управления в России не существует. Российский менеджмент представляет собой симбиоз европейского и азиатского стилей. Причины отсутствия собственной модели менеджмента, следующие:

- короткий период существования рыночных отношений в стране;
- дефицит знаний, соответствующих международным требованиям и рыночным условиям, у большинства российских руководителей;
- функционирование предприятий на «откатах»;
- криминализация наиболее доходных сфер деятельности;
- многонациональность страны, размеры ее территории и различия в законодательстве территориальных органов власти усложняют работу организаций.

Категории российских управленцев

1. Выходцы из советских руководящих структур (партии, комсомола)

В большинстве своем это люди, не имеющие экономического образования и работающие на основе старых диктаторских методов, опирающихся на принуждение. Работники для них — винтики, личность которых не имеет особого значения. Стимулирование деятельности работников осуществляется на основе взысканий и/или постоянного запугивания. Причины своих проблем такие руководители видят в неудачно сложившихся обстоятельствах или некачественной работе подчиненных.

2. «Новые русские»

Для этой категории руководителей главной целью является быстрое получение прибыли, про это законности используемых методов не придается особого значения. Главный способ мотивации сотрудников — денежный. Данный способ управления позволяет получать колоссальные прибыли в краткосрочный период, но долгосрочное существование такого предприятия невозможно.

3. Руководители нового поколения

Им характерен высокий уровень знаний и образования. На практике они применяют современные сведения в области управления. Методы стимулирования работников преимущественно социально-экономические. Постепенно таких руководителей в России становится все больше.

Несмотря на то, что Советский Союз распался еще в 1991 году, стиль управления на многих крупных российских предприятиях до сих пор остается практически неизменным и характеризуется как административно-командный.

И хотя данный стиль управления понемногу уходит в прошлое, некоторые его элементы все еще остаются. Так, на крупных российских предприятиях менеджеры стимулируют системой теневого вознаграждения, которая базируется на «откатах» и серых схемах. Можно ли повысить эффект управленческих систем в России? Сначала нужно провести модернизацию предприятий и формализовать систему отношений. Сегодня в России осуществляются попытки разработки и внедрения современной системы оплаты труда, но только в отдельных компаниях. Пока это не произойдет на всех предприятиях разных форм собственности, внедрение современных управленческих схем скорее будет представлять дань моде, нежели необходимость.

Итак, пришло время разобраться, так в чем же сходство и различия между двумя этими школами управления человеческими ресурсами. (Для более наглядной картины, я составила полноценную таблицу)

Критерии организации работы	Американская философия менеджмента	Российская философия менеджмента
Основа организации (Отношение к работе)	Главное – реализация (выполнение) задания	Главное – реализация (выполнение) задания
Конкуренция	Сильная	Практически нет
Гарантии для сотрудников	Практически нет	Практически нет

Принятие решения	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	Распространено	Распространено
Отношения с подчиненными	Формальные	Смешанные
Метод найма,	По деловым качествам	Смешанные
Оплата труда	Зависит от результатов	Смешанные

По результатам исследования всего вышеперечисленного, с уверенностью могу сказать, что в России, американская модель управления человеческими ресурсами не только возможна, но и с каждым годом все большее количество Российских управленцев принимают ее за единственную верную. Особенно широкое распространение она имеет в больших городах миллионниках, т.к. в них больше всего присутствуют большие фирмы, где работают огромное количество сотрудников. Поскольку Американская модель лучше всего применяется именно для контроля и управление большим количеством человек, то, как я уже описывала, она подходит для больших компаний, но средние и мелкие компании все же, учитывая особенности Российского менталитета, пока еще к ней не готовы и придерживаются более консервативного управления, который ближе к Японской модели управления человеческими ресурсами.