



Управление персоналом является одним из наиболее важных аспектов успешной деятельности компании. Основой управленческой деятельности организации всегда являются принципы, методы и формы управления, которые предусматривают воздействие на человеческие интересы посредством экономического, психологического или административного управления.

Управление персоналом в России-отдельная и очень интересная тема, поскольку в нашей стране существует набор форм и методов управления, характерных для других стран. Методы управления персоналом отличаются друг друга в каждой стране, это зависит от культурных особенностей, которые влияют на различные сферы жизни. Так что же означает термин «Управление персоналом»? «

Управление персоналом – это процесс обеспечения кадрами предприятия (организации, фирмы), организация их эффективного и рационального использования, а также их профессионального и социального развития.» [г. 1.1.]
(Управление персоналом С. А. Шапиро, 2015)

Я считаю, что управление персоналом, отнюдь нелёгкое дело где работодатель, обязан соблюдать ряд правил, к примеру, в России философия управления на крупных предприятиях базируется на совместной деятельности, т.е. одним из важных элементов является создание хорошего коллектива, а так же создание дисциплины и сохранение социальных благ. Так же в России управление персоналом имеет ряд своих особенностей, и методы управления схожи с азиатской и европейской культурой, ведь большое значение имеет размер, статус предприятия и вес на мировом рынке.

Каждая национальная культура - это свой мир, устанавливающий нормы, в том числе и в деятельности организации. Поэтому каждая национальная модель управления создает собственные критерии эффективности организации. Они не хуже или лучше других-они просто разные. Например, американская модель управления обеспечивает преимущество над российской моделью в конкурентном глобальном рынке и стабильной правовой системе; но в условиях глобального кризиса, когда конкуренция на рынке не работает, а правовая система разрушена или перестроена на больших масштабах, то преобладает преимущество русской модели. Преобладание американской модели в ее родных условиях дает максимальную эффективность, а российской модели в ее родных условиях —

максимальную результативность.

Во-первых, если брать в сравнение американскую и русскую модели, то я считаю, что русская имеет хорошее преимущество т.к. русская модель управления направлена на выживание всей системы в кризисной ситуации, обеспечение революционных изменений системы в целом. То есть по факту на критический случай всё предусмотрено, нежели в американской. Но, хочу заметить, что американская (англосаксонская) модель собирает ресурсы со всего мира, а затем российская модель тратит их впустую. Однако именно эта расточительность помогла многим народам на постсоветском пространстве Евразии в XX веке сделать прорыв в их развитии. Именно эта расточительность и по сей день рассеивает по всему миру семена аварийной модели управления, из которой в будущем страны могут выработать механизмы выживания.

Во-вторых, каждая национальная модель проходит через несколько не мало важных ступеней, а именно: должен быть выработан свой понятийный аппарат и описаны базовые принципы модели, понятийный аппарат и принципы модели должны быть соотнесены с соответствующими компонентами других национальных моделей управления, необходимо собирать опыт по реальной работе принципов модели в конкретных управленческих практиках, понятийный аппарат и принципы модели должны быть зафиксированы в стандартах и нормативных документах разного уровня, необходимо разрабатывать новые конкурентоспособные управленческие практики, построенные на базе накопленного и систематизированного опыта успешного применения в российских условиях, разработанные новые управленческие практики должны превращаться в консалтинговые продукты, надо продвигать русскую модель управления.

Из выше перечисленного, в заключении можно сказать что национальное управление персоналом в России пользуется спросом в других странах, а значит в какой-то мере такая модель управления является успешной для развития и продвижения на мировом уровне. А также включает в себе последовательные шаги и дисциплину, ряд требований и правил для управления.

Список литературы

Статья «Институционализация практики управления персоналом в России» 2017г.
https://www.hjournal.ru/files/JER_8_3/JER_8.3_8.pdf

Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В.И. Кабаиной. М.: ИСИТО, 2005

Доп. материал https://guu.ru/files/referate/2014/dihtyar_a_dis.pdf от 2014г.