

Сравнительный анализ американской, японской и российской систем управления персоналом

Цакер И.В.¹, Лашко М.М.²

1 - , E-mail: tsaker28@mail.ru; 2 - , E-mail: lashko.masha@mail.ru

Проблема выбора стиля управления, методов и принципов воздействия на персонал всегда имела приоритетное значение для компании, заинтересованной в эффективном, рациональном и качественном управлении своей организацией. Осуществление успешной деятельности любого предприятия напрямую зависит от того, насколько сам персонал вовлечен в процессы совершенствования организации[2]. В связи с этим, перед компанией стоит первоочередная задача, заключающаяся в качественном подборе кадров и эффективном управлении над ними с целью создания благоприятных условий для функционирования компании в целом на всех ее уровнях.

Американская, японская и российская модели управления персоналом являются фундаментальными системами, на которые опираются в своей деятельности компании большинства стран мира.

Американская модель управления персоналом является отражением национальных качеств американцев: стремление к лидерству, важность карьерного роста, подчеркивание своей исключительности. На основании этого, американской системе управления свойственны: требования к высокой квалификации работников, а также их желание к постоянному обучению, тенденция перехода от индивидуализма к коллективизму, но с сохранением лидерских качеств каждого служащего, расширение спектра профессиональных возможностей - овладение несколькими смежными специальностями, что позволяет повысить универсальность работника и быть конкурентоспособным, возможность стремительного карьерного роста. Также к особенностям американской системы можно отнести четко выстроенную вертикаль управленческих решений и высокую скорость их принятия, но медленный темп реализации данных решений. Помимо этого, характерной чертой американской системы управления персоналом является трудоустройство кадров на непродолжительный срок: это связано с тем, что американцам свойственна частая смена места работы в погоне за увеличением материальной платы. В последнее время американская модель управления утрачивает свою индивидуальность, приобретая все больше характерных черт японской модели.

Японская модель управления персоналом так же, как и американская, представляет собой систему, основанную на ценностях и жизненных принципах японцев: трудолюбии, честности, целеустремленности и направленности на создание всеобщего блага. В связи с этим, японская модель имеет множество фундаментальных параметров, на основании которых успешно процветает управление персоналом во всех компаниях страны: это, в первую очередь, ориентация на коллектив, умение работать в команде и принимать управленческие решения коллективно; востребованность специалистов широкого профиля с повторяющимися повышениями квалификации и прохождением специальных курсов на протяжении всего срока службы[1]; также при приеме на работу чрезвычайно важен жизненный опыт и хорошее знание производственных процессов. Принципиальной особенностью японской системы управления персоналом от американской модели является то, что процесс принятия управленческих решений осуществляется снизу вверх, что позволяет всему коллективу участвовать в принятии какого-либо решения, а не только лишь одному лицу, и несмотря на то, что сам процесс решения осуществляется долго, его реализация осуществляется в кратчайшие сроки. Что же касается срока службы, то здесь

опять-таки все противоположно к американской модели: трудоустройство служащего, как правило, имеет пожизненный срок, а увольнение с места работы для перехода в другую фирму считается неэтичным поступком, поэтому японцы прикладывают максимум усилий и возможностей для самореализации и продвижения по карьерной лестнице. Помимо этого, стоит отметить, что японцы совершенно не склонны к риску, в связи с этим, можно выделить еще одну характерную черту японской системы - надежность и стабильность в управлении.

Что же представляет собой российская модель управления персоналом?

Российская модель управления персоналом является смешанной моделью управления, проходящая еще период своего становления и совершенствования, которая так же, как и американская, и японская имеет свои характерные черты и особенности. Важной и одной из самых главных черт российской системы является наличие уверенного харизматического лидера, который способен организовать работу всего коллектива, являясь при этом ведущим звеном организации. Также российской модели свойственна индивидуальная ответственность каждого работника и четкое распределение должностных обязанностей, а также превалирование интересов организации и всего коллектива над личными интересами. Так же, как и в американской модели управления персоналом, в российской системе существует строгая вертикаль власти и высокая степень субординации между высшими звеньями и низшими. Следует отметить тот факт, что для российской модели свойственна медленная обратная связь, что в определенной степени усложняет внутренние процессы функционирования организации. Что же касается карьерного роста, то он напрямую зависит от профессиональной компетентности, возраста и амбиций работника.

Таким образом, на основании выделения характерных черт и особенностей американской, японской и российской систем управления персоналом, а также проведенного сравнительного анализа данных моделей, можно сделать вывод, что отдельно взятая компания какой-либо страны опирается на ту модель, которая получила широкое распространение в данном государстве. Это связано с тем, что модели управления персоналом, несомненно, складывались из особенностей этих стран, поэтому и управление персоналом в различного рода компаниях должно осуществляться с учетом этих особенностей. Обдуманное и взвешенное управление персоналом организации - залог успеха ее функционирования не только на территории страны, но и за ее пределами.

Список использованных источников и литературы:

1. Дарижапов Б. Д. Обзор зарубежных моделей управления персоналом // Известия ИГЭА. 2002. №1 С.91-95.
2. Квагинидзе В.С., Поповская М.Н., Чупейкина Н.Н. Управление персоналом в современных условиях // ГИАБ. 2011. №S3 С.159-166.