

ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ МЕТОДИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Студентка группы 113637 Абрамчук А.А.,
кандидат экон. наук, доцент Максимов Г.Т.

Белорусский национальный технический университет

В условиях современного сложного производства роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются всё более высокие требования. Научно-технический прогресс приводит к глубоким изменениям методов труда, что требует новых форм организации и управления персоналом. В разных странах эта задача решается по-разному.

Отечественные методики управления персоналом базируются на Трудовом кодексе РБ и коллективном договоре предприятия. Разнообразия возникают с учетом действующей системы стимулирования работников.

Система англо-американского управления основывалась и в настоящее время основывается на общих принципах, которые условно можно разделить на две равноценные части. Смысл первой части заключается в отношениях доверия между руководителями и подчиненными, между самими подчиненными за счет ясности в подходах управления через стимулирование труда. Вторая часть включает те принципы, которые свойственны только этой фирме и предполагают развитие у работника определенных качеств. Руководство стремится создать условия для служебного роста молодых специалистов и привязать их к своей организации, в частности за счет подготовки управленческих кадров.

Японские методы управления в корне отличны от европейских и американских. В целом японское управление отличает упор на улучшение человеческих отношений: согласованность, групповую ориентацию, моральные качества служащих, стабильность занятости и гармонизацию отношения между рабочими и управляющими, опирается на коллективное решение проблем и ставит приматом над индивидуумом корпоративные ценности, отличается гибкостью управления и четкой обратной связью.

Китайский опыт управления персоналом является менее изученным, чем американский и японский. Китайская организационная культура делает акцент на том, что мораль является основой деятельности. Предприятия стремятся к гармонии человеческих отношений, моральному обучению, равенству между людьми, трудолюбию, экономии, честности и другим традиционным китайским добродетелям. Как в отборе кадров, так и в оценке результатов деятельности, даже в принятии решений, в большей степени объективный экономический эффект не считается основанием оценки, а рассматриваются этические нормы как основной критерий. Результат работы считается хорошим только тогда, когда сотрудник вовремя и качественно выполняет задачи, которые определяет руководство.