

Управление персоналом

Семинар

Управление персоналом

Модели управления персоналом

```
graph TD; A[Модели управления персоналом] --> B[Американская модель]; A --> C[Японская модель];
```

Американская модель

Японская модель

Модели управления персоналом

Характеристик и системы УП	Японская модель	Американская модель
Прием на работу	На условиях пожизненного найма	На контрактных условиях
Текущая Кадров	Низкая	Высокая
Требования, предъявляемые к поступающим на работу	Соответствие профессиональной подготовки требованиям вакантной должности	То же самое с учетом результатов индивидуального тестирования
Статус работников	Статус работников формируется по принципу «все сидят в одной лодке»	Статус работников неустойчив: их часто увольняют, аналогично тому как списывают устаревшее оборудование
Тип мышления	У всех работников сходный тип Мышления вследствие однородной национальной основы	Тип мышления различен вследствие многообразных этических особенностей работников

Модели управления персоналом

Характеристик
и
системы УП

Японская модель

Американская модель

Доверие к
руководству
компании

Модели
подчинения

Отношение
администрации
компании к
идеям и
предложениям
работников

Отношение од-
них работников
к функциям
других

Поступление на работу в
компанию автоматически озна-
чает доверие к ее руководству

Подчинение начальнику основа-
но на взаимном согласии между
Ним и подчиненным

Идеи и предложения
работников
принимаются администрацией
во
внимание

Уважительное отношение к
функциям других работников

Автоматическое доверие
руководству компании
отсутствует

Вынужденное подчинение на
чальнику, т.к. сопротивление
подчиненного приведет к его
увольнению

Администрация следит только за
строгим соблюдением
работника-
ми служебных инструкций, отк-
лонение от которых может
явиться причиной их увольнения

Безразличное отношение к
функциям других работников

Модели управления персоналом

Характеристик и системы УП	Японская модель	Американская модель
<p>Соответствие интересов работников интересам компании</p>	<p>Личные интересы работников не противоречат интересам компании</p>	<p>Придается большое значение сохранению собственной независимости и соблюдение собственных интересов</p>
<p>Повышение производственной квалификации работников</p>	<p>Вопрос повышения производственной квалификации решаются руководством компании. Уровень зарплаты зависит в большей степени от рабочего стажа</p>	<p>Работники повышают производственную квалификацию, используя собственные возможности. Чем выше квалификация, тем выше уровень заработной платы</p>
<p>Результаты политики повышения квалификации работников по инициативе администрации компании</p>	<p>Результаты положительные: работники стремятся повышать квалификацию за счет компании</p>	<p>Повышение квалификации рассматривается как премия. Трудно обосновать необходимость планомерного повышения квалификации. После завершения учебного цикла работники часто увольняются</p>

Модели управления персоналом

Характеристик и системы УП	Японская модель	Американская модель
<p data-bbox="63 518 253 554">Зарплата</p> <p data-bbox="63 568 343 686">Требования к работникам (функции)</p> <p data-bbox="63 858 382 972">Взаимоотношения с коллегами</p> <p data-bbox="63 1065 378 1179">Вера в вечное существование Компании</p> <p data-bbox="63 1236 334 1310">Страх потери Работы</p>	<p data-bbox="450 554 801 586">Зависит от стажа</p> <p data-bbox="450 604 1112 846">Функции работников не определены жесткими должностными инструкциями. Обязанности различных работников частично совпадают. Жесткое управление неэффективно</p> <p data-bbox="450 861 1087 936">Отношения с другими работниками имеют большое значение</p> <p data-bbox="450 1036 1062 1115">Вера в вечное существование компании существует</p> <p data-bbox="450 1200 902 1279">Страх потери работы фактически нет</p>	<p data-bbox="1172 546 1705 582">Зависти от квалификации</p> <p data-bbox="1172 596 1823 801">Функции работников определена жесткими должностными инструкциями. В этих условиях система жесткого управления эффективна</p> <p data-bbox="1172 858 1792 1015">Хотя отношениям с коллегами придается большое значение, факторы индивидуализма в поведении преобладают</p> <p data-bbox="1172 1029 1818 1186">Веры в вечное существование не существует, т.к. даже рентабельные фирмы могут быть проданы</p> <p data-bbox="1172 1208 1802 1322">Существует постоянный страх потери работы и беспокойство за судьбу компании</p>

Схема ротации персонала (модель карьеры «змея»)



Модифицированная схема ротации персонала



ПОЧАСОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РАЗВИТЫХ СТРАН

(в долларах США по официальному курсу)

Страна	1987 г.	1994 г.
Япония	10,41	22,70
США	9,91	12,06
Германия	9,75	15,17
Англия	6,93	9,69
Франция	6,82	9,12

Европейская модель управление персоналом

Модели управления персоналом

Американская модель

Японская модель

Европейская модель



Российская специфика управления персоналом

Российская
специфика

```
graph TD; A[Российская специфика] --- B[Американская модель]; A --- C[Европейская модель]; A --- D[Японская модель];
```

Американская
модель

Европейская
модель

Японская
модель