

РОССИЙСКАЯ УПРАВЛЕНИЯ

МОДЕЛЬ

РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ БАЗИРУЕТСЯ НА СИСТЕМЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ НАРОДА, ВЫТЕКАЮЩИХ ИЗ ЕГО ДУХОВНОСТИ, ТРАДИЦИЙ, КУЛЬТУРЫ И ЯЗЫКА. МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫЙ НАРОД РОССИИ В ОСНОВЕ СВОЕЙ ИМЕЕТ ОБЩИЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ. СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ФИЛОСОФИЯ ПОСТРОЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖНА ИСХОДИТЬ ИЗ ТАКОГО ФУНДАМЕНТАЛЬНОГО ПРИНЦИПА, КАК ЕДИНЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ НАРОДА. В ОСНОВЕ ТАКОГО ЕДИНЕНИЯ ЛЕЖАТ ДУХОВНОСТЬ, ТРАДИЦИИ, ЯЗЫК И КУЛЬТУРА МНОГОНАЦИОНАЛЬНОГО РОССИЙСКОГО НАРОДА.

Национальные модели управления персоналом

Россия

- Патернализм
- Игнорирование потребностей персонала
- Незащищенность от произвола собственников и администрации
- непрофессионализм работников кадровой сферы
- незаинтересованность работников и руководителей в повышении квалификации
- Слабое давление специалистов извне
- Трудность увольнения нерадивых работников

США

- Краткосрочный найм на внешнем рынке
- Мин обучение за счет фирмы
- Преобладание денежных стимулов
- Отбор кадров по профессиональным критериям
- Преданность работника профессии, а не организации

Западная Европа

- Социальное партнерство
- Ориентация на продвижение своих сотрудников
- Минимизация статусного разрыва между руководителями и подчиненными
- Участие в прибыли
- Постоянное повышение квалификации
- Помощь при увольнениях
- Создание благоприятных условий труда

Япония

- Комбинация пожизненного найма и временной занятости
- Инвестиции в развитие персонала и решение социальных проблем
- Участие работников в управлении
- Постоянная ротация кадров
- Групповые принципы продвижения
- Обусловленность вознаграждения возрастом и стажем

-
- Патернализм (лат. *paternus* — отцовский, отеческий) — система отношений, основанная на покровительстве, опеке и контроле старшими младших (подопечных), а также подчинении младших старшим.
 - Во внутригосударственных отношениях — принципы и практика государственного управления, построенного по парадигме контроля государства над людьми (аналогично контролю отца над детьми в патриархальной семье)[1].
 - В трудовых отношениях (в некоторых странах) — система дополнительных льгот, субсидий и выплат на предприятиях за счёт предпринимателей с целью закрепления кадров, повышения производительности, смягчения напряжения.
 - В международных отношениях — опека крупными государствами более слабых стран, колоний, подопечных территорий.

-
- В русском управлении доминирует идеология целей над ресурсами. Хочется за короткий промежуток времени достигнуть многого, «догнать и перегнать» конкурента. Но ресурсы - это своего рода ограничители или лимитаторы любой цели и задачи. Чтобы выполнять реальные цели, нужно считаться с имеющимися ресурсами. В свою очередь, чтобы ресурсов становилось больше, необходимо обеспечивать достижение реальных целей. То есть это настолько взаимосвязанный процесс, что процесс управления, по своей сути, происходит относительно определения целей (что нужно достигнуть, выполнить) и увязки их с ресурсами (что имеется, чем располагает система).

-
- Исходя из вышесказанного, можно выделить девять правил, которые можно перенять и принять - как руководство к действию в компаниях, фирмах и организациях любого рода деятельности в современной России:

-
- перекрестное использование персонала (ведущие специалисты становятся на время агентами по сбыту, продавцами, то есть периодически обязательно лично обслуживают клиентов). Цель - непосредственно ощутить запросы потребителей и проверить как эти запросы выполняются

-
- использование человеческого фактора - Служащие должны знать об итогах деятельности своего предприятия (подразделения), о своем личном вкладе.
 - лаконичность документов (объем даже очень важных служебных записок должен быть не более 1 страницы). Предельное сокращение внутрифирменной отчетности;

-
- система временных оперативных рабочих групп для решения конкретных задач.
 - инициатива и предприимчивость.
 - терпимое отношение к неудачам. Даже если поисковая группа не добилась успеха и ее распустили, энтузиаста все равно будут подталкивать к продолжению работы, иногда вместе с помощником. Если дело «созревает» - рабочую группу воссоздают заново;

-
- личный контакт с каждым подчиненным
 - важна производительность труда «белых воротничков». Особенно важно за ней следить в период становления компании или новой отрасли промышленности. В быстрорастущем производстве число «синих воротничков» растет пропорционально объему производства, а численность «белых воротничков» должна увеличиться в 2 раза медленнее, иначе компания быстро теряет конкурентоспособность. Потеря производительности труда «белых воротничков» — первый и наиболее достоверный признак кризиса роста;

-
- никакой дискриминации в отношении служащих

-
- Синий воротничок (англ. blue-collar worker) — понятие (термин), обозначающий принадлежность работника к рабочему классу, представители которого, как правило, заняты физическим трудом с почасовой оплатой. Синие воротнички противопоставляются работникам сферы услуг и белым воротничкам, которые не занимаются физическим трудом[1][2].
 - Синие воротнички могут иметь или не иметь квалификацию, и, как правило, работают на промышленных предприятиях, шахтах, стройках и т.д.