

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	Поступление на работу в компанию автоматически означает доверие к ее руководству	Автоматическое доверие руководству компании отсутствует
Модели подчинения	Подчинение начальнику основано на взаимном согласии между ним и подчиненным	Вынужденное подчинение начальнику, т.к. сопротивление подчиненного приведет к его увольнению
Отношение администрации компании к идеям и предложениям работников	Идеи и предложения работников принимаются администрацией во внимание	Администрация следит только за строгим соблюдением работниками служебных инструкций, отклонение от которых может явиться причиной их увольнения
Отношение одних работников к функциям других	Уважительное отношение к функциям других работников	Безразличное отношение к функциям других работников

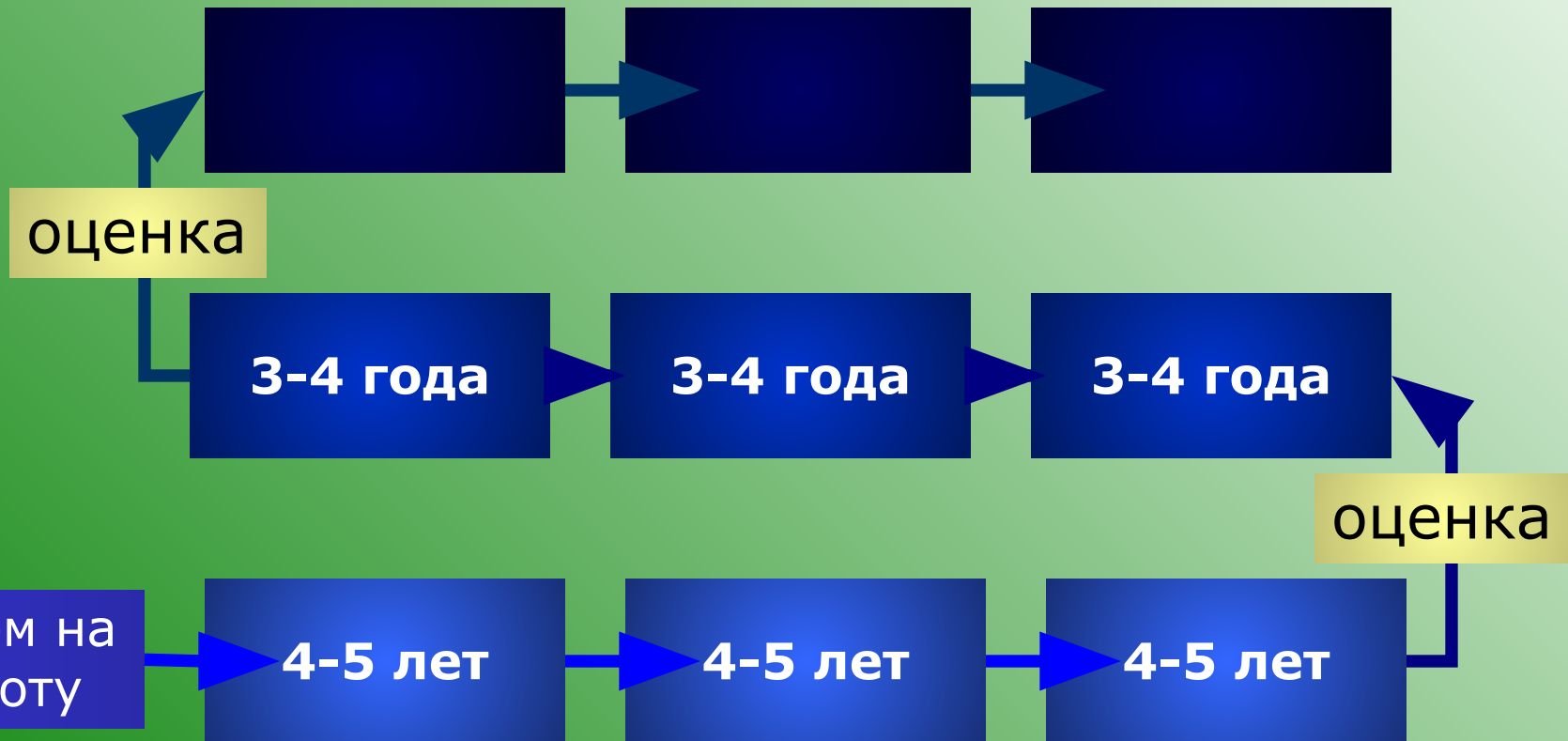
Модели управления персоналом

Характеристик и системы УП	Японская модель	Американская модель
<p data-bbox="67 506 405 664">Соответствие интересов работников интересам компании</p> <p data-bbox="67 714 405 913">Повышение производственной квалификации работников</p> <p data-bbox="67 1042 405 1356">Результаты политики повышения квалификации работников по инициативе администрации компании</p>	<p data-bbox="454 521 1120 642">Личные интересы работников не противоречат интересам компании</p> <p data-bbox="454 735 1120 971">Вопрос повышения производственной квалификации решаются руководством компании. Уровень зарплаты зависит в большей степени от рабочего стажа</p> <p data-bbox="454 1021 1120 1178">Результаты положительные: работники стремятся повышать квалификацию за счет компании</p>	<p data-bbox="1168 549 1864 706">Придается большое значение сохранению собственной независимости и соблюдение собственны интересов</p> <p data-bbox="1168 756 1864 992">Работники повышают производственную квалификацию, используя собственные возможности. Чем выше квалификация, тем выше уровень заработной платы</p> <p data-bbox="1168 1042 1864 1320">Повышение квалификации рассматривается как премия. Трудно обосновать необходимость планомерного повышения квалификации. После завершения учебного цикла работники часто увольняются</p>

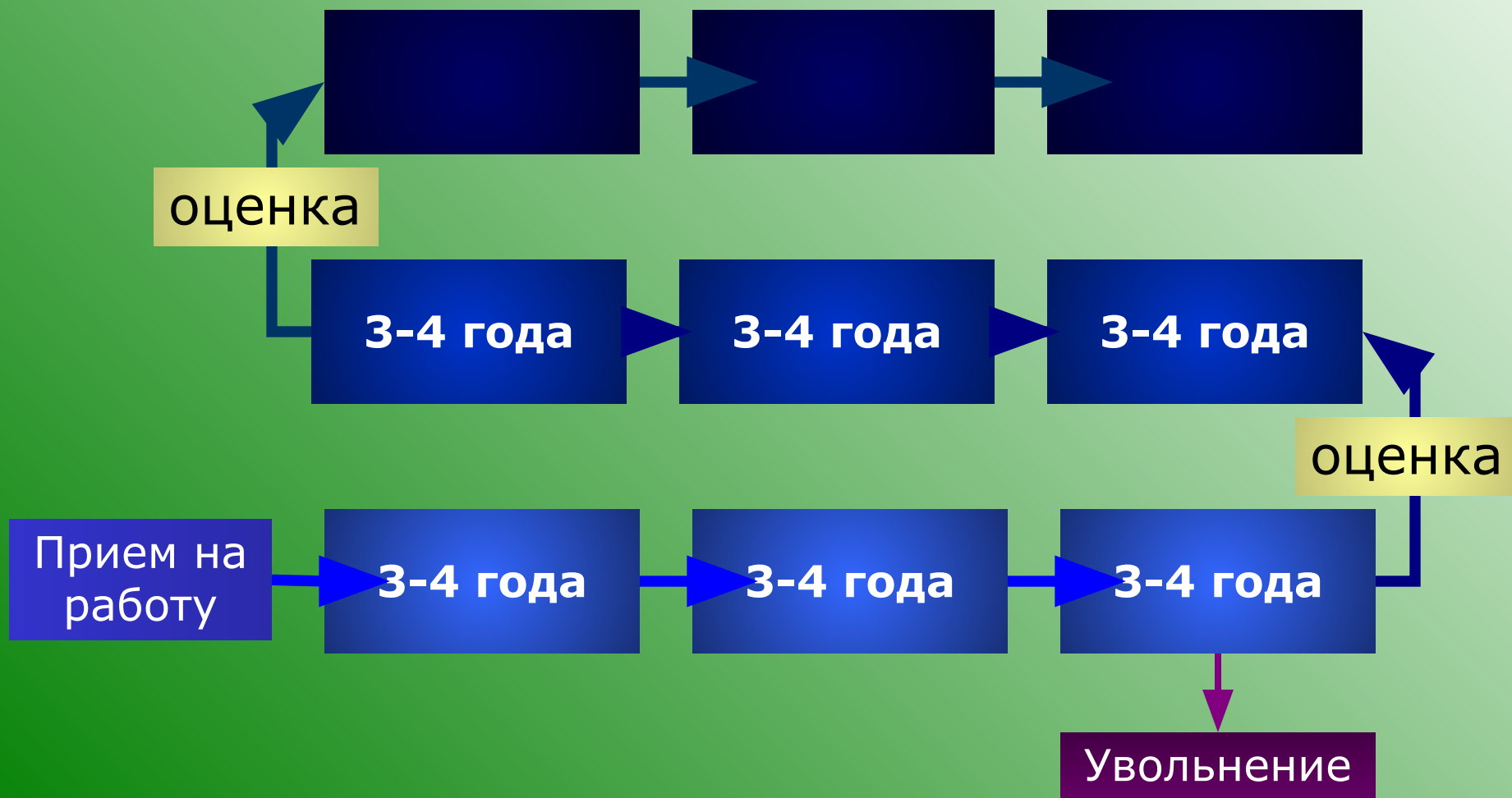
Модели управления персоналом

Характеристик и системы УП	Японская модель	Американская модель
Зарплата	Зависит от стажа	Зависти от квалификации
Требования к работникам (функции)	Функции работников не определены жесткими должностными инструкциями. Обязанности различных работников частично совпадают. Жесткое управление неэффективно	Функции работников определена жесткими должностными инструкциями. В этих условиях система жесткого управления эффективна
Взаимоотношения с коллегами	Отношения с другими работниками имеют большое значение	Хотя отношениям с коллегами придается большое значение, факторы индивидуализма в поведении преобладают
Вера в вечное существование Компании	Вера в вечное существование компании существует	Веры в вечное существование не существует, т.к. даже рентабельные фирмы могут быть проданы
Страх потери Работы	Страх потери работы фактически нет	Существует постоянный страх потери работы и беспокойство за судьбу компании

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

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

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];
```

The diagram consists of a central pink box at the top labeled 'Российская специфика'. A vertical line descends from this box to a horizontal line. From this horizontal line, three vertical lines extend downwards to three separate boxes: a purple box on the left labeled 'Американская модель', a dark blue box in the center labeled 'Европейская модель', and a purple box on the right labeled 'Японская модель'.

Американская
модель

Европейская
модель

Японская
модель