

Научно-информационный издательский центр
«Институт стратегических исследований»

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о публикации статьи

“НОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:
ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ”

в научном журнале «Modern science»
ISSN 2414-9918

№ 4 [апрель] 2021 г.

Автор статьи

Акберова Г.И.

Редакция журнала





ИНФОРМАЦИЯ О ПУБЛИКАЦИИ

eLIBRARY ID: 45594740

**НОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И
ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ****ХАСАНОВА А.Д.¹, АКБЕРОВА Г.И.¹**¹ Казанский государственный энергетический университетНаучный руководитель: ДОЛОНИНА Е.А.¹¹ Казанский государственный энергетический университет

Тип: статья в журнале - научная статья Язык: русский

Номер: 4-1 Год: 2021 Страницы: 181-185

ЖУРНАЛ:

MODERN SCIENCEУчредители: Научно-информационный издательский центр "Институт стратегических исследований"
ISSN: 2414-9918

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ, МЕНЕДЖМЕНТ, МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ, ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

АННОТАЦИЯ:

В статье рассмотрены основные методы в управлении персоналом современных, зарубежных и отечественных компаний. Цель - изучить зарубежный и отечественный опыт применения методов управления персоналом в системе оценки результатов деятельности персонала организации. В современных условиях управление персоналом - основная задача менеджмента в организациях. Именно эффективное управление персоналом на сегодняшний день является важным фактором достижения поставленных целей и развития конкурентоспособности предприятия. Множество руководителей не обращают внимания на значимость методов управления персоналом и с большим желанием используют за границей, что делает управление персоналом эффективным и повышает производительность труда.

БИБЛИОМЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| Входит в РИНЦ®: да | Цитирований в РИНЦ®: 0 |
| Входит в ядро РИНЦ®: нет | Цитирований из ядра РИНЦ®: 0 |
| Входит в Scopus®: | Цитирований в Scopus®: |
| Входит в Web of Science®: | Цитирований в Web of Science®: |
| Норм. цитируемость по журналу: | Импакт-фактор журнала в РИНЦ: 0,144 |
| Норм. цитируемость по направлению: | Дециль в рейтинге по направлению: |
| Тематическое направление: Economics and business | |
| Рубрика ГРНТИ: Экономика. Экономические науки / Экономика и организация предприятия. Управление предприятием | |

АЛТМЕТРИКИ:

- | | | |
|---------------------|-------------------|------------------------|
| Просмотров: 71 (50) | Загрузок: 58 (16) | Включено в подборки: 7 |
| Всего оценок: 0 | Средняя оценка: | Всего отзывов: 0 |

ОБСУЖДЕНИЕ:

- Добавить новый комментарий к этой публикации

Хасанова А.Д., Акберова Г.И., Долонина Е.А.¹

¹Научный руководитель, старший преподаватель
Казанский государственный энергетический университет

НОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

Аннотация

В статье рассмотрены основные методы в управлении персоналом современных, зарубежных и отечественных компаний. Цель-изучить зарубежный и отечественный опыт применения методов управления персоналом в системе оценки результатов деятельности персонала организации. В современных условиях управление персоналом-основная задача менеджмента в организациях. Именно эффективное управление персоналом на сегодняшний день является важным фактором достижения поставленных целей и развития конкурентоспособности предприятия. Множество руководителей не обращают внимания на значимость методов управления персоналом и с большим желанием используют за границей, что делает управление персоналом эффективным и повышает производительность труда.

Ключевые слова: современное управление, менеджмент, методы управления, зарубежный опыт.

Keywords: modern management, management, management methods, foreign experience.

Современное управление персоналом — это организационная система приемов для управления эффективным построением идей и навыков. Под "методами управления" понимают ряд определенных методов, способов и подходов к практической реализации стратегически-тактических целей систем управления. В современных условиях управления персоналом предлагается большое количество вариантов западных и отечественных программных продуктов, которые выделяются своими функциональностями. Целью системы управления является обеспечение конкурентоспособности продукции, услуг, организаций и других объектов на внешнем или внутреннем рынке. Эти цели достигаются разными способами, в том числе:

1) Экономические методы — это метод воздействия на сотрудников путем особого сравнения затрат и результатов (санкции, финансирование и кредитование и т.д). Наиболее распространенными формами экономического метода на работников являются:

- хозяйственные расчеты
- стимулирование в денежном выражении
- участие в прибылях через приобретения акций, облигаций.

2) Организационно-распорядительные методы — являются обязательным методом прямого воздействия, основанные на дисциплине, ответственности, власти и принуждении. Практическая реализация организационно-распорядительного метода определяется желанием персонала работать по правилам, предписанным руководством.

3) Социально-психологические методы-это мотивация, моральное поощрение, социальное планирование и другое. Данный метод основан на закономерностях социологии и психологии. По способам воздействия они разделяются на:

- социологические - направлены на группу рабочих в процессе их промышленного взаимодействия;
- психологические - воздействуют на внутренний мир конкретного человека.

4) Административно-правовые методы-основан на властных отношениях дисциплине и другими способами управленческих воздействий на персонал. Различают пять основных способов административно-правового воздействия:

- организационно-распорядительная
- дисциплинарная ответственность
- материальная
- административная

Все методы уникальны и разнообразны по-своему, каждый из методов влияет на отдельного персонала в организации и является способом воздействия на рабочих, чтобы достичь целей организационных задач. Методы управления дают возможность грамотно подходить к управлению, а также извлекать выгоду из организации в зависимости от того, как руководитель учитывает свои интересы и интересы персонала.

Доктор экономических наук, профессор Р.А. Фатхутдинов предлагает иной подход к классификации современных методов управления. По его словам, современные методы управления делятся на три группы: принуждения, побуждения и убеждения. В чём их суть?

Методы принуждения-это крайняя форма психологического воздействия без других форм воздействия. Эта такая мера управления, которая основана на применении угроз, штрафов и санкций, что и вызывает у персонала негативную сторону, поэтому и работа не будет высоко результативной.

Методы побуждения представляют собой положительную форму морального воздействия, повышающую социальную ценность за счет подчеркивания положительных качеств сотрудника.

Методы убеждения в управлении основаны на исследовании психологического портрета личности, а также физиологических, психологических и социальных потребностей необходимых мотиваций. Данный метод направлен на волю руководителя путем приказов. Благодаря этому методу можно достичь единство коллектива и воли руководителя, что и является необходимым условием в управлении персоналом.

Очень сложно угадать, какие методы управления персоналом наиболее часто используются в современной России, так как они все своеобразны, но есть те, которые являются выгодными и имеют разумную долю сочетания разных методов воздействия. Необходимо целесообразно использовать лучшие достижения японского менеджмента, чтобы управлять российскими предприятиями, так как Россия находится на стыке цивилизации и может воспринять правильные и лучшие черты японского управления.

Крупные исследования практики управления персоналом в России редки, а потому распространение информации о них пользуется большим спросом на рынке. Стокгольмская школа экономики провела исследования в российских компаниях. В гипотезу исследования включили предположение о воздействии таких универсальных методов управления, как высокие зарплаты, переменные заработная плата, имущественные права сотрудников, развитие карьеры сотрудников, обучение персонала, оценка работы и т.д. В ходе исследования были отобраны сотни компаний для изучения использований каждого из перечисленных методов и анализа их эффективности.

Согласно исследованию, по классификации Р.Фатхутдинова, метод «убеждения» является наиболее эффективным способом воздействия на способности, мотивацию и результаты работы сотрудника. К ним относятся: мониторинг социально-психологических процессов; моделирование социально-психологических процессов; психологические навыки, моральное стимулирование и т.д.

После рассмотрения исследований российской модели управления персоналом в организации воспользуемся опытом зарубежных стран для проведения сравнительного анализа.

Специалисты по менеджменту организации выделяют четыре основные методы управления:

1. Отечественный
2. Японский
3. Американский
4. Европейский

Сравним японские, американские и европейские методы управления с отечественными.

Японскую систему управления можно рассматривать как интеграцию зарубежных идей и культурных традиций. Преимущество этой системы в том, что здесь имеется возможность придумывать свои собственные идеи для решения новых задач и возникающих проблем, а также здесь идет преобладание горизонтальных отношений над вертикальными. В Японии существуют свои особенности управлением персоналом, к которым относятся: наем персонала на долгосрок или на всю жизнь, увеличение заработной платы с выслугой лет, участие в профсоюзных делах. Система управления в Японии осуществляет подготовку новых работников, заработную плату в зависимости от стажа.

Один из самых распространенных методов, используемый японскими руководителями, является «побудительный». Он включает в себя создание основы качества предлагаемых продуктов и услуг, создание ящиков для внутренних предложений, обсуждение качества продукции, выступление лучших работников компании на конференциях и т.д. Компания выплачивает вознаграждения, подавшему успешное предложение, размер которого зависит от ценности предложения. Участие сотрудников в кружках по качеству компания также всячески поддерживает и поощряет. Руководитель компании должен быть хорошим специалистом и уметь работать на любом участке организации.

Американские компании рассматривают рост прибыли как серьезную тактическую задачу. Одним из ключевых моментов в определении подхода к практике управления является то, что американские руководители ориентированы на конкретные индивидуальные ценности и результаты. При этом вся управленческая деятельность в американских компаниях строится на механизмах индивидуальной ответственности, оценке индивидуальных результатов и выработке краткосрочных целей.

Американский метод управления схож на японский метод управления персоналом, так как можно заметить заимствование этих методов. Например, заимствование проявляется в подготовке сотрудников, движении персоналов и участии кадров в прибылях. Но есть не только сходства, но и различия, которые заключаются в мотивировании персонала руководством путем денежных вознаграждений в американских компаниях. В то же время в японские компании направлены на внутреннюю сознательность. Американские компании увольняют персонал и менеджеров для воспитательных и оценочных приемов.

Американские менеджеры используют методы «побуждения» (совпадение с японскими методами) и «принуждения». Американские компании используют в качестве метода управления довольно строгую систему менеджмента.

Отечественным компаниям нужны свои методы мотивирования персонала, позволяющие раскрывать потенциалы своих работников и привлекать их в свою рабочую деятельность.

Европейское управление немного отличается от американского. Это связано с наличием культуры и свободы в плане обмена достижениями. Европейская модель управления в основном ориентирована на развитие партнерских отношений между предпринимателями и работниками, характеризующихся установлением высоких социальных стандартов для сотрудников. Эта система предполагает четкую структуру

работы для всех сотрудников компании и, соответственно, четкую организацию труда всех членов команды.

Не смотря на свою связь с американской моделью управления, в европейской системе менеджмента более широко используются методы «убеждения».

Отечественный и зарубежный опыт выделяет несколько концепций обучения персонала, такие как:

Концепция специализированного обучения, относящегося к соответствующему рабочему месту на сегодняшний день, которое эффективно способствует сохранению рабочего места.

Концепция многопрофильного обучения повышает мобильность персонала с экономической точки зрения, а также персонал имеет возможность выбора и поэтому не привязан к определенному месту работы.

Концепция обучения, ориентированного на личность-способствует развитию человеческих качеств.

Концепция управления персоналом-это система практических подходов в определенных условиях к формированию механизма управления персоналом. Современные зарубежные концепции и методы показывают следующие принципы управления:

- демократизация управления
- социальное партнерство
- повышение качества трудовой жизни
- профессионализация
- развитие и обучение человеческих ресурсов
- экономическая целесообразность
- стратегический подход
- конкурентоспособность организации.

Таким образом, проведен сравнительный анализ российской модели управления персоналом, японской, американской и европейской модели. Это исследование показало как положительные, так и отрицательные черты всех вышеперечисленных систем управления персоналом. Во всех четырех представленных моделях используют все три группы методов управления персоналом. Методы «принуждения» используют чаще в США, метод «побуждения» в Японии и США, а метод «убеждения» в европейских странах и в России.

Для повышения эффективности управления персоналом компаниям необходимо изучать зарубежные стили и методы управления персоналом и научиться их правильно применять.

Литература

1. Фатхутдинов Р.А. Новые методы управления персоналом Электронный ресурс. Доступно из URL: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002660> (дата обращения 12.04.2021)
2. Развитие цифровых инструментов управления микроэкономическими системами Долонина Е.А. В сборнике: проблемы развития современного общества. сборник научных статей 6-й Всероссийской национальной научно-практической конференции. курск, 2021. С. 131-133. 0
3. Влияние принципов индустрии 4.0 на управленческий инструментарий микроэкономических систем Долонина Е.А., Шинкевич М.В. В сборнике: цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. сборник научных статей 2-й Межрегиональной научно-практической конференции. Курск, 2020. С. 148-150. 0
4. Применение процессного подхода к управлению промышленными объектами Долонина Е.А. В сборнике: Качество продукции: контроль, управление, повышение, планирование. Сборник научных трудов 7-й Международной молодежной научно-практической конференции. В 3-х томах. Отв. редактор Е.В. Павлов. 2020. С. 312-315. 0

-
5. Цифровые инструменты управления устойчивостью бизнес-процессов промышленного предприятия Долонина Е.А., Шинкевич М.В. В сборнике: Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. Сборник научных статей по итогам одиннадцатой международной научной конференции. 2020. С. 58-60. 0
 6. FEATURES OF MANAGEMENT AND FACTORS OF ECONOMIC STABILITY OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE IN THE REGION Husainova E.A., Urazbahtina L.R., Serkina N.A., Dolonina E.A., Derbeneva A.A., Filina O.V. В сборнике: E3S Web of Conferences. 2019 International Scientific and Technical Conference Smart Energy Systems, SES 2019. 2019. С. 05025.