**Сравнительный анализ отечественной и зарубежной модели управления персоналом**

В России развитие науки и практики управления людьми к западу от отрасли управления развивалось несколько иначе, чем в Европе, и в результате процесс управления людьми в организациях, благодаря историческому развитию российского общества и государства, значительно отличался от процесса управления людьми в зарубежных странах. Следует отметить, что благодаря такому «независимому» развитию менеджмента и большему количеству контента по управлению людьми, идеи этого направления пришли в Россию с некоторой задержкой по сравнению с зарубежными. *Ключевые слова:* инновации, зарубежная модель управления персоналом, менеджмент, отечественная модель управления персоналом.

В настоящее время во всем мире наблюдается объективное изменение системы управления персоналом. Среди причин этой трансформации можно, в частности, назвать фундаментальные сдвиги в технологическом развитии. Под влиянием информационно-коммуникационной революции конца ХХ в. происходит трансформация условий хозяйствования всех субъектов мировой экономики, что неизбежно вызывает изменения (зачастую радикальные) в представлениях об успешной бизнес-модели и методах управления персоналом в этой новой среде.

Итак, рассмотрим особенности российской системы управления персоналом: 1) выраженный социоцентризм. Молодое российское государство живет по принципу приоритета общества по отношению к личности, эту характеристику также можно увидеть в отношениях управления персоналом, в которых интересы организационной группы доминируют в зависимой структуре.

2) Коллективизм. Эта особенность связана с предыдущей чертой и в некотором смысле следует за ней. Поэтому сотрудники ожидают некоторой поддержки от команды, а также от лидера и компании в целом, а лидер, в свою очередь, сосредоточен на работе команды. К явно отрицательным чертам российского управления персоналом можно отнести: – преимущество горизонтальных связей, жесткой иерархии и субординации над горизонтальными связями и их недооценка; – преимущество авторитарного метода управления поведением людей в организации, что порождает игнорирование мнения и инициативы подчиненных; – игнорирование менеджерами мнений сотрудников при управлении организацией и ее подразделениями. Данная особенность порождает некоторые трудности в управлении поведением людей в организации, поскольку довольно часто работники, которые знают коллектив и его проблемы изнутри, не привлекаются к решению данных проблем. – нарушение правил этики и делового общения в отношениях между подчиненными и руководителями, сотрудниками между собой, партнерами на встречах и заседаниях и т. д. – прямая зависимость отношений между руководителем и подчиненными от условий и оплаты труда, наличия родственных и дружеских отношений, панибратство и раболепство .К положительным особенностям системы управления персоналом в организации можно отнести: – креативный, творческий подход менеджеров к решению возникающих на производстве проблем, способность мыслить нестандартно, проявлять смекалку. Направленность на поиск новых путей достижения целей, новаторская деятельность управленцев; – ориентир менеджеров на гармонизацию отношений в коллективе; – работоспособность, выносливость при выполнении своих обязанностей, а также хорошие адаптационные способности к новым условиям; – стремление работников и работодателей к постоянному совершенствованию своих профессиональных качеств, путем повышения квалификации. После подробного обзора существенных особенностей российской модели управления персоналом в организации следует воспользоваться опытом зарубежных стран для проведения сравнительного анализа и выявления недостатков российской модели управления, а также предложить способы устранения выявленных недостатков. Итак, если обобщить весь зарубежный опыт управления поведением человека в организации, то можно выделить 3 модели, предлагаемые разными странами: европейская, американская и японская. Европейская модель управления характеризуется установлением для своих работников высоким уровнем социальных стандартов как цели работы менеджера. Эта система подразумевает четкую структуру задач всех сотрудников компании и, соответственно, четкую организацию труда всех членов команды. Кроме того, основное внимание уделяется кадровой работе, поэтому выбор сотрудников на конкретную должность является относительно строгим в соответствии с их профессиональными качествами, независимо от дружеских или семейных отношений

Сравнительный анализ российских и европейских моделей управления персоналом показывает, что они в значительной степени похожи, но все же не идентичны. Положительной чертой европейской модели является также отказ от непрофессиональных особенностей в сфере занятости, мы считаем, что это требование и его фактическая реализация решат ранее поставленную проблему в России благодаря наличию «особых» отношений между работником и работодателем и, вероятно, устранят знания и рабство в этом отношении. Японская модель управления характеризуется тем, что называется «наймом на всю жизнь» работников, что связано с особенностями культуры, так что управленческий подход приобретает характер «традиционной семьи», где лидер берет на себя роль отца семьи (организации), а уважение и поддержание философии бизнеса имеют большое значение. Преимущество этой системы — способность каждого сотрудника выдвигать свои собственные идеи для решения возникающих проблем, а также преобладание горизонтальных отношений над вертикальными. Корпоративное социальное развитие также превалирует . Мы считаем, что России необходимо перенять данный опыт – возможность сотрудников высказываться и генерировать идеи; это приведет к повышению эффективности работы предприятия. Американская модель управления персоналом является противоположностью японской. Основное различие между американской моделью и российской моделью заключается в ее ориентации на индивидуализм. Еще одна особенность этой системы — внимание, уделяемое важности личности предпринимателя, что создает значительный разрыв между менеджером и работниками. Поддерживать коммерческий этикет и этику коммерческих отношений между менеджером и его подчиненными .

Для решения проблемы российской модели управления, связанной с игнорированием правил и делового этикета, должен быть принят опыт американских менеджеров при условии, что эти критерии достаточно значимы в деловой среде. Проведен сравнительный анализ российской модели управления поведением персонала и европейской, японской и американской модели управления. В ходе исследования были выявлены как положительные, так и отрицательные характеристики всех вышеперечисленных систем управления персоналом. Поскольку современное общество невозможно представить без использования различных электронных гаджетов (мобильных телефонов, ноутбуков, планшетных компьютеров), организации также требуется наличие информационных носителей и средств их обработки. В эпоху информационных технологий работа с персоналом должна быть направлена на решение двух задач: внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных; Создание виртуального офиса — это система прямого доступа и активного взаимодействия людей, расположенных на расстоянии друг от друга. В качестве основных технологий, основанных на применении программного обеспечения и программных приложений, можно назвать: Удаленный доступ и интерактивное взаимодействие для решения типичных задач в области управления персоналом — собеседование по скайпу, заполнение электронных анкет, распространение электронных копий личных документов, дистанционное обучение и т. д. Создание баз данных для учета и контроля кадровой статистики (трудовая дисциплина, динамика персонала, анализ качества персонала и др.); Проведение видеоконференций с участием сотрудников из удаленных подразделений; Передача соответствующей информации (новостей) на личную электронную почту сотрудников и т. д. Исследования зарубежных и местных авторов привлекают к себе внимание, поскольку они показывают, что организации, подверженные инновациям, используют такое управление персоналом в своей работе с персоналом: Требуется повышение квалификации в связи с развитием потенциала сотрудников;

Довольно высокая заработная плата;

Привлечение и удержание эффективных сотрудников;

Обеспечение планирования и развития карьеры в организации;

Поощрение и поддержка персонала, что дает высокий результат деятельности;

Необходимый обмен информацией, необходимой для достижения высоких организационных результатов;

Содействие инициативе и независимости, ответственности работников; Обеспечение баланса интересов между компанией и работником.

Исходя из вышеперечисленных особенностей в управлении персоналом, четко прослеживается важная роль работника в инновационной деятельности по управлению персоналом. Основной тенденцией управления персоналом является индивидуальный подход к каждому сотруднику с учетом его особенностей, поэтому утверждение любого нововведения напрямую зависит от принятия или отклонения его сотрудниками. Но инновации могут восприниматься персоналом как провал и сопротивление. В связи с этим, прежде чем внедрять инновации, большинство авторов считают, что персонал должен быть подготовлен к инновациям. Эти области могут быть отражены в таких управленческих решениях:

Совершенствование обучения персонала. Просвещенные работники с хорошей перспективой легко поддаются инновациям и выступают в качестве новаторов идей;

Технологизация управления и производства. Предоставить техническое оборудование для работников общественного достояния;

Предоставление сотрудникам свободы высказывать свое мнение о происходящих изменениях. Проводить обсуждения и консультации с сотрудниками о нововведениях в организации;

Поддерживание связей между сотрудниками и всеми подразделениями организации, а также внешними конкурентами и учебными заведениями; Возможность для сотрудников выходить за рамки своих функциональных обязанностей, поощряя творческий подход и независимость;

Обеспечить персонал необходимым количеством информации и ресурсов для достижения организационных целей.

Таким образом, представленное инновационное управление персоналом дает четкое представление о том, что основное место в управлении персоналом занимает сотрудник организации. Все действия, направленные на увеличение прибыли, основаны на удовлетворении потребностей и развитии персонала, взамен получая эффективную работу с творческим подходом от каждой организации. Каждая организация определяет свой стиль управления и принимает свои собственные меры для реализации инновационной политики на практике в сфере обслуживания персонала. Важнейшим аспектом успешного организационного развития является отношение к человеку в рабочей группе. Трудно мотивировать сотрудников на работу, если у них нет прямого намерения вводить новшества. Анализ персонала и тестирование также необходимы для выявления схожих личностей в отдельной команде для достижения целей организации. Только с готовностью работать, обеспеченной комфортом и подходящими людьми поблизости в процессе профессиональной деятельности, организация сможет успешно работать.

Литература: Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. — 2016. — № 10. — 343 с.

Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2017. — № 4. — 408 с.

Сотникова С. И. Управление персоналом. Деловая карьера. Учебное пособие; РИОР, Инфра-М — М., 2016. — С. 200.

Дарижапов Б. Д. Обзор зарубежных моделей управления персоналом // Известия БГУ. — 2017. — № 1. — С. 91. http://ekonomika.snauka.ru/2019/05/16538