

Модели управления персоналом и их характеристика

Департамент образования и науки, г.
Москва,
ГБПОУ КГТиТ N41

самостоятельная работа по дисциплине
«управление персоналом»
на тему: «Модели управления
персоналом и их характеристика»

Выполнил студент группы СТР-280

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Американская
модель

Японская модель

Модели управление персоналом

Характеристики системы УП	Японская модель На условиях пожизненного найма	Американская модель На условиях контракта
<p>Прием на работу</p> <p>текучесть кадров</p> <p>Требования, предъявляемые к поступающим на работу</p> <p>статус работников</p> <p>типы мышления</p>	<p>низкая</p> <p>соответствие профессиональной подготовки требованиям вакантной должности</p> <p>статус работников формируется по принципу «все сидят в одной лодке»</p> <p>у всех работников сходный тип мышления вследствие</p>	<p>Высокая</p> <p>То же самое с учетом результатов индивидуального тестирования</p> <p>Статус работников не устойчива: их часто увольняют, аналогично тому как списывают устаревшее оборудование</p> <p>Тип мышления различен вследствие многообразных этических особенностей</p>

Модели управление персоналом

Характеристики системы УП

Доверие к руководству компании

Модели подчинения

Отношение администрации компании к идеям и предложениям работников

Отношение одних работников к функциям других

Японская модель

Поступление на работу в компании автоматически означает доверие к ее руководству

Подчинение начальнику основано на взаимном согласии между ним и подчиненным

Идеи и предложения работников принимаются администрацией во внимание

Уважительное отношение к функциям других работников

Американская модель

Автоматическое доверие руководству компании отсутствует

Вынужденное подчинение начальнику, т.к. сопротивление подчиненного приведет к его увольнению

Администрация следит только за строгим соблюдением работниками служебных инструкций, отклонение от которых может явиться причиной их увольнения

Безразличное отношение к функциям других работников

Модели управление персоналом

Характеристики
систем УП
соответствие

интересов
работников
интересам
компании

Повышение
произ-
водственной ква-
лификации
работников

Результаты по-
литики
повышения
квалификации
работников по
инициативе адми-
нистрации

Японская модель

Личные интересы работников
не противоречат интересам
компании

Вопрос повышения
производственной
квалификации решаются
руководством компании.
Уровень зарплаты зависит в
большей степени от рабочего
стажа

Результаты положительные:
работники стремятся
повышать квалификацию за
счет компании

Американская модель
Придается большое значение
сохранению собственной
независимости и соблюдение
собственных интересов

Работники повышают
производственную
квалификацию, используя
собственные возможности. Чем
выше квалификация, тем выше
уровень заработной платы

Повышения квалификации
рассматривается как премия.
Трудно обосновать
необходимость плано-мерного
повышения квалификации.
После завершения учебного
цикла работники часто

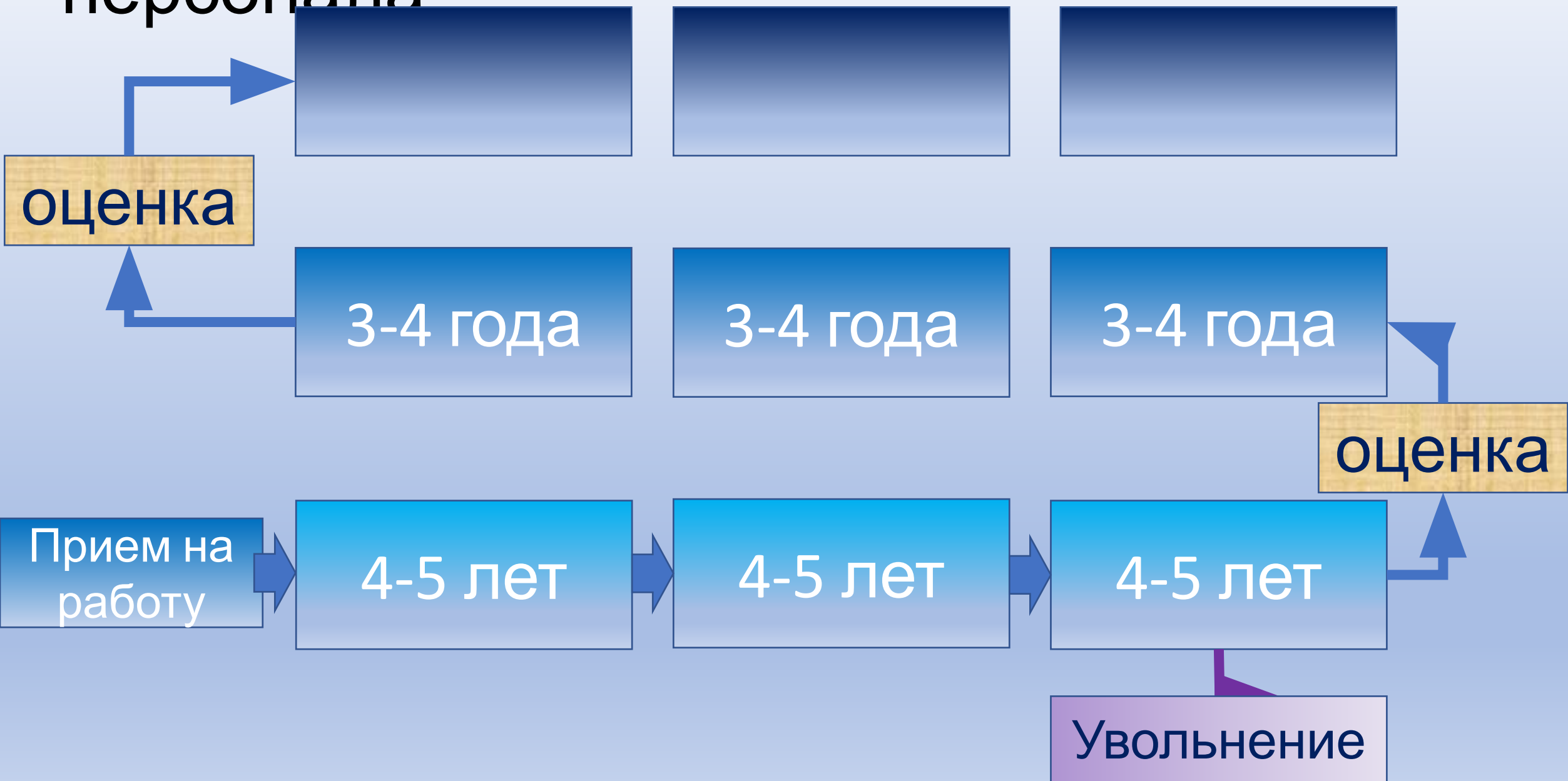
Модели управление персоналом

Характеристики системы УП	Японская модель	Американская модель
<p>Зарплата</p> <p>Требования к работникам (функции)</p> <p>Взаимоотношения с коллегами</p> <p>Вера в вечное существование компании</p> <p>Страх потери работы</p>	<p>Зависит от стажа</p> <p>Функция работников не определены жесткими должностными инструкциями. Обязанности различных работников частично совпадают. Жесткое управление не эффективно</p> <p>Отношения с другими работниками имеют большое значение</p> <p>Вера в вечное существование компании существует</p> <p>Страх фактически нет</p>	<p>Зависит от квалификации</p> <p>Функции работников определена жесткими должностными инструкциями. В этих условиях система жесткого управления эффективна</p> <p>Хотя отношения с коллегами придается большое значение, факторы индивидуализма в поведении преобладают</p> <p>Веры в вечное существование не существует, т.к. даже рентабельные фирмы могут быть проданы</p>

Схема ротации персонала (модель карьеры «змея»)



Модифицированная схема ротации персонала

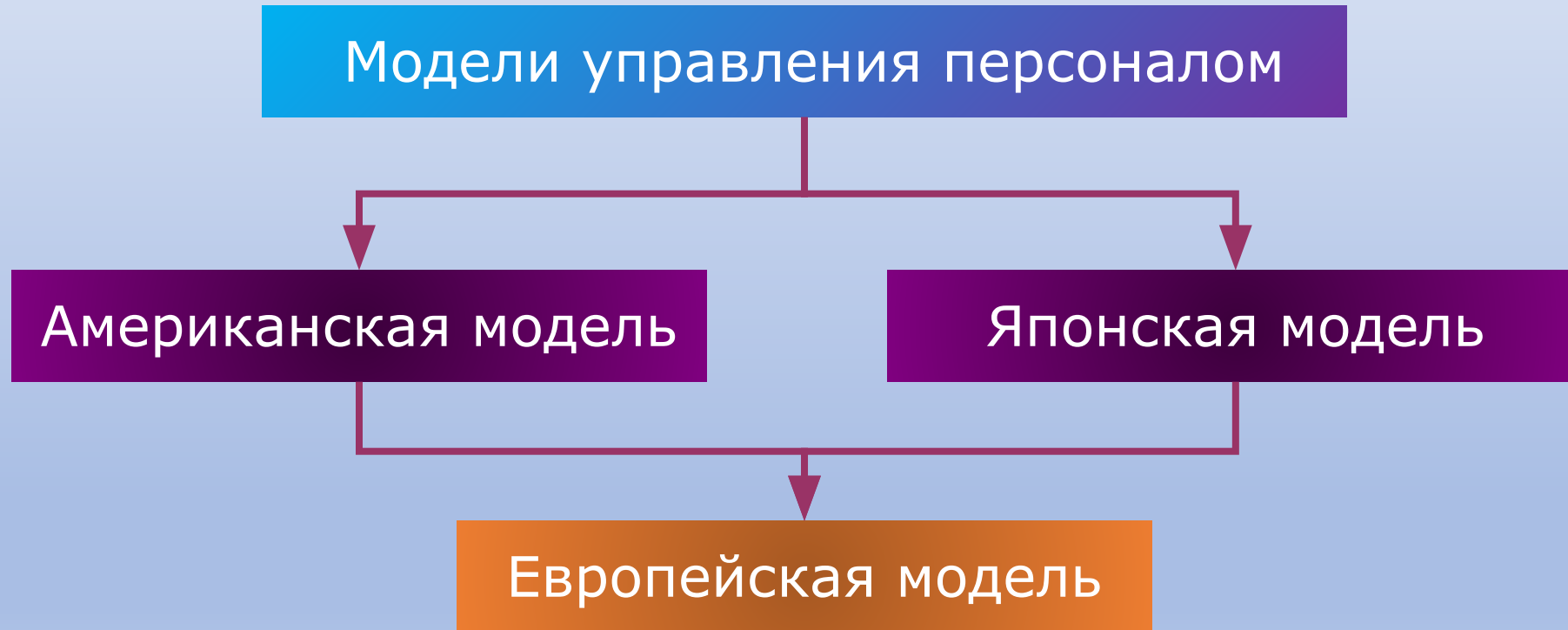


**ПОЧАСОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
В ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РАЗВИТЫХ СТРАН**

(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



Российская специфика управления персоналом

