

# 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<br>На условиях пожизненного найма   | Американская модель<br>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

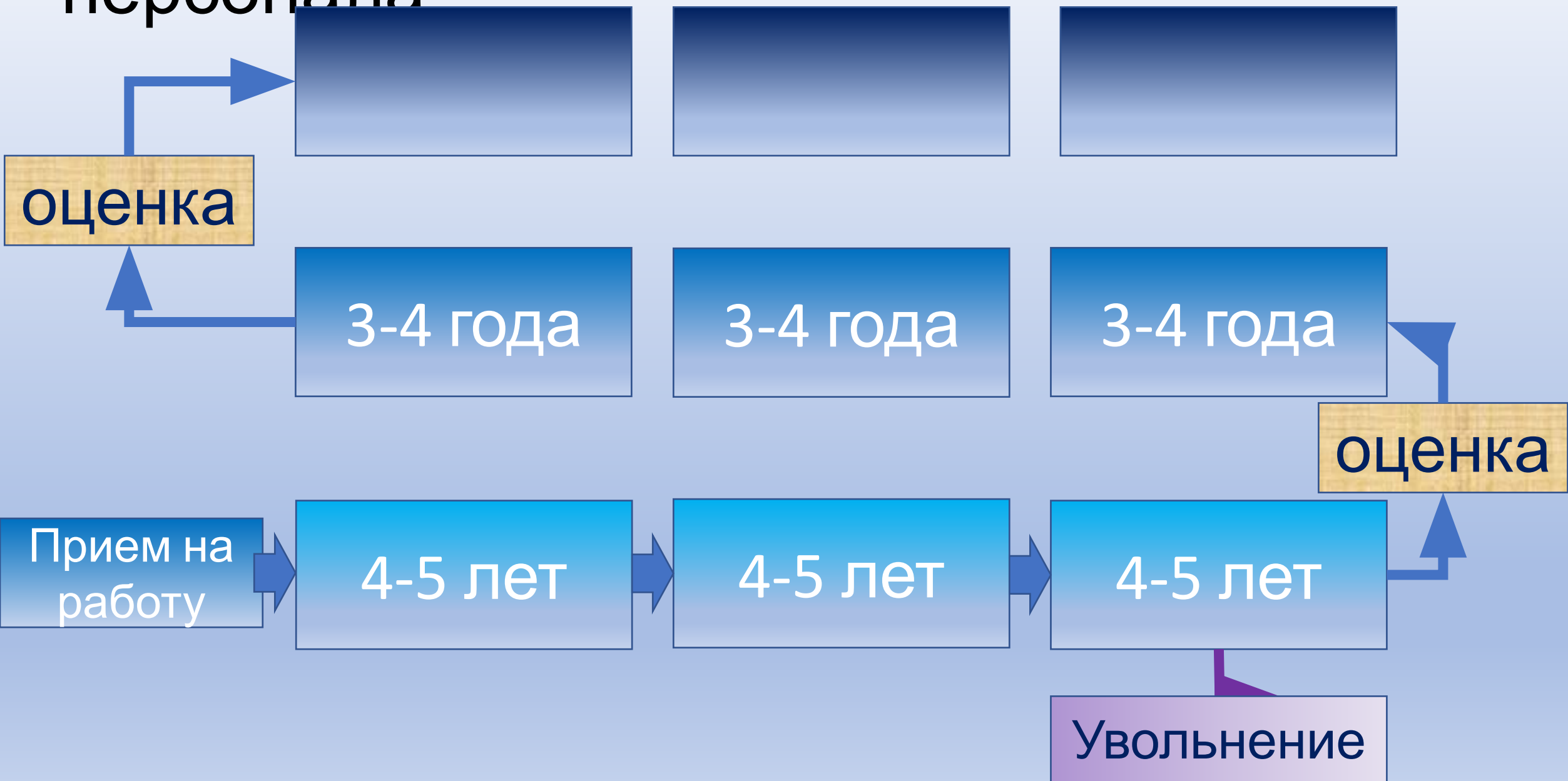
# Модели управление персоналом

| Характеристики системы УП   | Японская модель   | Американская модель  |
|---|---|--|
| <p><b>Зарплата</b></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><b>Зависит от стажа</b></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><b>Зависит от квалификации</b></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



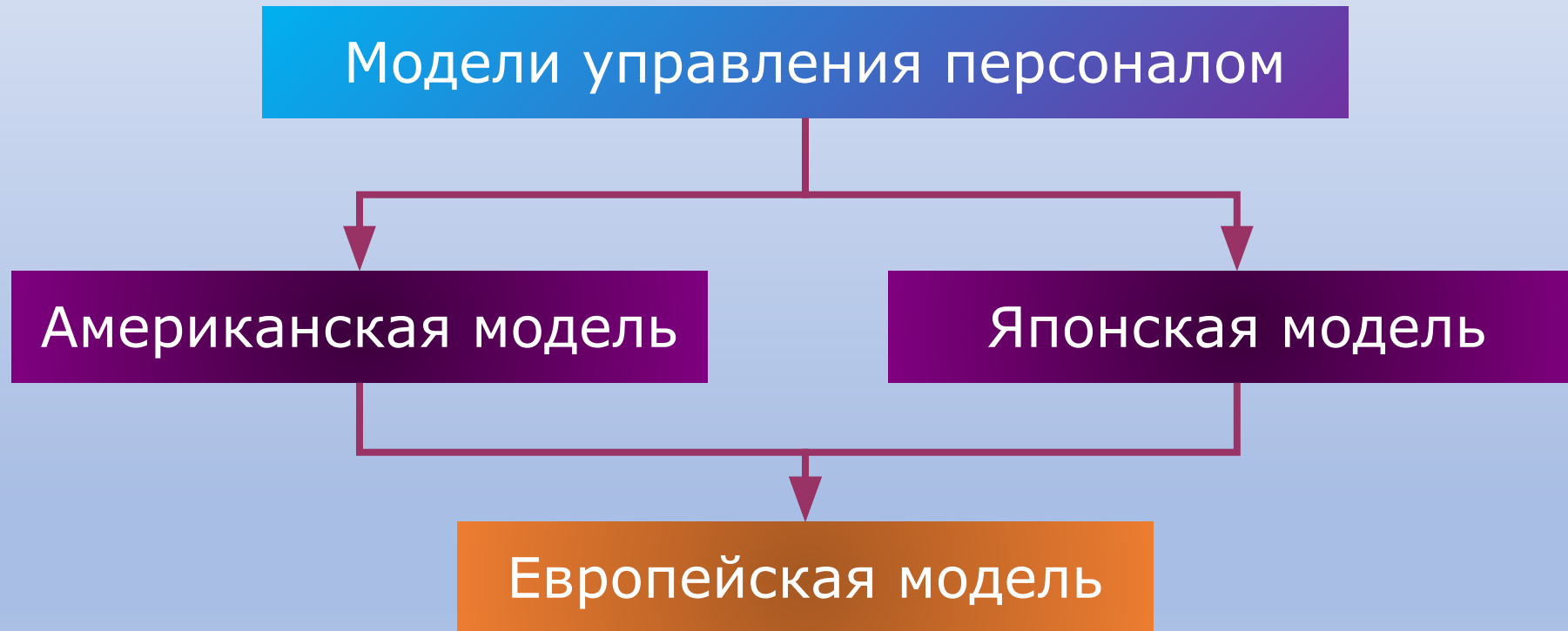


# ПОЧАСОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РАЗВИТЫХ СТРАН

(в долларах США по официальному курсу)

| <b>Страна</b> | <b>1987 г.</b> | <b>1994 г.</b> |
|---------------|----------------|----------------|
| 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

