

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 data-bbox="239 425 639 468">Прием на работу</p> <p data-bbox="231 539 647 582">текучесть кадров</p> <p data-bbox="224 646 654 868">Требования, предъявляемые к поступающим на работу</p> <p data-bbox="300 996 578 1096">статус работников</p> <p data-bbox="239 1282 639 1325">типы мышления</p>	<p data-bbox="1014 511 1174 554">низкая</p> <p data-bbox="797 625 1391 839">соответствие профессиональной подготовки требованиям вакантной должности</p> <p data-bbox="779 1025 1409 1182">статус работников формируется по принципу «все сидят в одной лодке»</p> <p data-bbox="766 1253 1421 1353">у всех работников сходный тип мышления вследствие</p>	<p data-bbox="1829 511 2033 554">Высокая</p> <p data-bbox="1582 625 2280 782">То же самое с учетом результатов индивидуального тестирования</p> <p data-bbox="1538 1025 2333 1239">Статус работников не устойчива: их часто увольняют, аналогично тому как списывают устаревшее оборудование</p> <p data-bbox="1600 1253 2270 1410">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

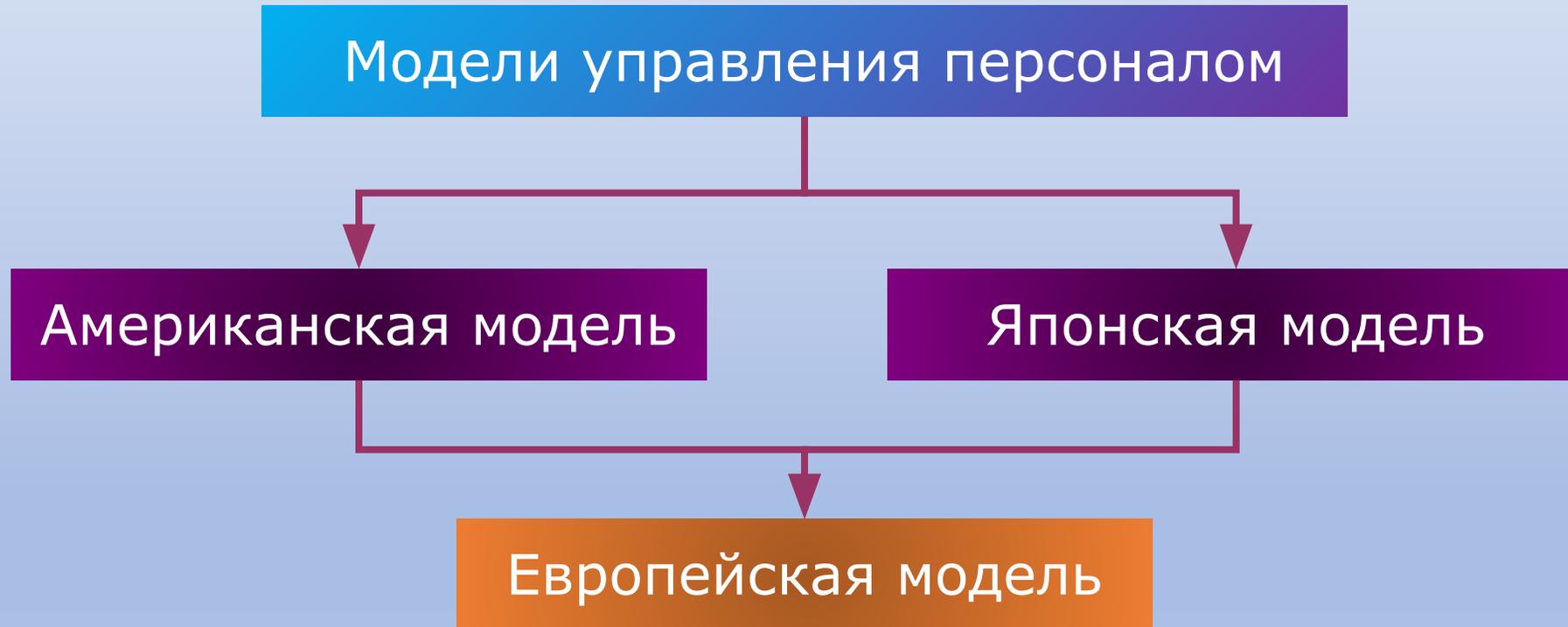


**ПОЧАСОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
В ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
РАЗВИТЫХ СТРАН**

(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

