

УДК 323.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗНОНАЦИОНАЛЬНЫМИ ГРУППАМИ ЛЮДЕЙ

Морозова М.М., Чичерина Н.В.

Аннотация: Для эффективной работы организации необходимо обеспечить ее самыми ценными ресурсами – людьми. При этом люди в ней должны не только выполнять свою работу, но и реализовывать свой потенциал, искать новые пути решения задач, быть в курсе всех процессов организации. В работе представлены различные модели управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление, человеческий ресурс, модель.

Руководитель должен понимать особенности своих подчиненных – их привычки, пол, возраст, национальные признаки и возможные традиции [1]. К иностранным сотрудникам необходимо применять методы управления персоналом компании с учетом специфики человеческих ресурсов. Различные варианты реакции сотрудников на внешние управленческие воздействия в основном обусловлены индивидуальными и национальными особенностями, включая эмоциональную составляющую [2].

С точки зрения территориального происхождения и места широко распространены четыре основные модели корпоративного управления персоналом [3]. Наиболее распространены американская, японская, европейская и российская.

Американский менеджмент основан на продвижении споров, разных точек зрения и, соответственно, на разработке различных альтернатив делового поведения при принятии управленческих решений с повсеместной децентрализацией управления и передачей прав на принятие многих важных решений.

Менеджмент в Азии базируется на японской, сингапурской, южнокорейской и моделями других азиатских стран. Но основу составляет именно японская модель. Экономика Китая развивается стремительным образом, тому причина китайская модель управления. Особенность китайской модели – коллективное обсуждение проблем компании. При этом решения принимаются конкретным сотрудником, но с группой проходят так называемые консультации о возникающих проблемах. При этом в группе присутствуют не рядовые подчиненные, а специалисты-консультанты.

Концепция европейской модели включает в себя ряд общих характеристик менеджмента Германии, Франции, Швеции, Финляндии, Нидерландов и других европейских странах.

Немецкая структура управления базируется на строго вертикальной иерархии, что говорит об олигархическом характере управления. В организа-

циях создаются определенные группы, которые занимаются вопросами конкретной направленности, например, только экономическими вопросами. Такая группа называется экономической комиссией. В такие группы входят члены совета и представители работодателя.

Основа менеджмента Франции – корпоративное стратегическое планирование. Французы склонны к решению вопросов логическим методом, они много времени тратят на поиск альтернатив и их оценку. Также они стараются применять творческий метод и находить нестандартные и неординарные решения.

В отличие от Германии, Швеция не прибегает к созданию иерархической структуры, скорее наоборот, в организациях присутствует малое количество топ-менеджеров и уровней вертикали власти. Организации в Швеции строятся на принципах демократии и децентрализации, они сугубо прозрачны и имеют плоскую структуру.

В скандинавских странах большое влияние на организации оказывает государство, причем в особенности внимание уделяется именно социальной защите. Эта модель является одним из вариантов построения социально-рыночного хозяйства. Несмотря на влияние государства основа скандинавской экономики – индивидуальное предпринимательство и частная собственность.

Главное отличие скандинавской модели заключается в том, что многие сейчас уже называют ее современным социализмом. Доля частного капитала составляет около 85%, и основной задачей государства является перераспределение созданного частным сектором совокупного общественного продукта.

Современный российский менеджмент сформировался в условиях перехода от плановой экономики к рыночной в довольно сжатые сроки и потому, в значительной мере унаследовал черты прежней административно-командной системы. Поведение россиян издавна регулировалось коллективизмом и природной импульсивностью. Это повлияло на отношение к правилам – русские люди чаще их не принимают или стараются игнорировать. Тому причиной также можно назвать тягу к изобретениям. Россиянам свойственно не противостоять правилам, а уходить от подчинения им и уклоняться от регламентации. Закон считается принудительным инструментом государства, к которому у россиян зачастую очень много вопросов и недоверия.

Сегодня на мировом рынке создана такая конкурентная ситуация, что ни коммерческая, ни любая другая организация не может выжить без признанных лидеров [4]. Деловым людям, в какой бы точке мира они ни находились, нужен лидер. В современном мире лидерство заключается не столько в том, чтобы заставить всех подчиняться чему-то, сколько в способности генерировать идеи самостоятельно и позволять делать это другим [5]. Необходимо создать условия, чтобы каждый сотрудник был лидером. Для этого необходимо увидеть и помочь реализовать потенциал каждого сотрудника, поста-

вить креативность на поток и тем самым успешно решить проблему конкурентоспособности компании.

А для того, чтобы потенциал каждого сотрудника был реализован должным образом, необходимо уметь выявлять признаки сформировавшихся в коллективе групп, и применять к ним особенный стиль управления.

Список литературы

1. Куанышева Д.Г., Корнева О.Ю., Плотникова И.В. СОВРЕМЕННЫЕ ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА // В сборнике: Человеческий капитал как ключевой фактор социально-экономического развития региона. материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической междисциплинарной конференции. Орёл, 2020. С. 203-211.

2. Лебедева Н.М. Базовые ценности русских на рубеже 21 века / Психологический журнал. 2000. №3. С.73-87

3. Психология менеджмента: учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2004.

4. Пестерева Н.М., Янина Ю.В., Сахарова Л.А., Дюжева Е.Л., Пестерев М.С. Миграция населения и мобильность трудовых ресурсов: монография. – М.: Русайнс, 2017. – 110 с.

5. Сравнительный менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. Пособие / Т. С. Арзяева; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Электрон. дан. – Пермь, 2019. – 2,4 Мб; 161 с.

Морозова Мария Михайловна, студент направления «Управление качеством», группа ИГМ01, 1 курс магистратуры, mmm14@tpu.ru, Россия, Томск, «Национальный исследовательский Томский политехнический университет».

Чичерина Наталия Викторовна, к.пед.н, доцент, chicherina@tpu.ru, Россия, Томск, «Национальный исследовательский Томский политехнический Университет».

MANAGEMENT OF DIFFERENT GROUPS

Morozova M.M., Chicherina N.V

Abstract: For an organization to work effectively, it is necessary to provide it with the most valuable resources - people. At the same time, people in it must not only do their job, but also realize their potential, look for new ways to solve problems, be aware of all the processes of the organization. The paper presents various models of human resource management.

Keywords: management, human resource, model.