

ИДЕАЛЬНЫЙ НАЧАЛЬНИК ГЛАЗАМИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Валушко И. С., Кабанчук И. И.

Ермакова Е.В. – канд. экономических наук, доцент

Современные мировые модели менеджмента, несмотря на их эффективность, продолжают эволюционировать и совершенствоваться. Точно так же и белорусская модель менеджмента формируется, изменяется и с каждым годом приобретает все больше новых особенностей.

Деятельность любой организации требует управления, без которого невозможно ее функционирование и развитие. Не существует никаких универсальных приемов или твердых принципов, которые бы делали управление эффективным. Однако существуют подходы, которые помогают руководителям повысить вероятность эффективного достижения целей.

Целью данного исследования является поиск модели управления, которая удовлетворяла бы требованиям современной молодежи.

Для достижения поставленной цели были рассмотрены основные мировые модели управления: американская, европейская, японская и российская. На основе сравнительного анализа этих моделей был составлен и проведен среди студентов социологический опрос. Результаты опроса позволяют определить, какие черты мировых моделей управления приемлемы для Беларуси и какие особенности характерны только для нашей страны.

Основными особенностями американской системы управления являются ориентация управления на отдельную личность, высокий уровень конкуренции в коллективе, оплата труда и продвижение по службе производятся на основе личных достижений сотрудника, найм на работу осуществляется на короткий период, следовательно, высока текучесть кадров.

Европейская модель во многом схожа с американской, однако имеет ряд отличий. Европейские работники, в отличие от узкоспециализированных американских, имеют более широкую специализацию, практикуется ротация сотрудников по разным должностям, но с сохранением заработной платы, однако процесс продвижения по карьерной лестнице медленнее, чем в США. Европейская модель содержит в себе особенности оплаты труда. Затраты на персонал подразделяются на основные – заработную плату – и дополнительные, уходящие на предоставление сотрудникам социальных благ, а также повышение квалификации.

Японская модель менеджмента, по сути, является полной противоположностью американской. В ней высока роль коллектива, оплата труда производится исходя из работы группы, конкуренция практически отсутствует. В связи с этим в коллективе складываются дружеские, «семейные» отношения. Так как продвижение по службе производится по старшинству и стажу работы, а также практикуется система пожизненного найма, текучесть кадров практически отсутствует.

Российская модель управления на данном этапе развития находится в состоянии перехода от сформированной годами социалистической модели к современной капиталистической, обусловленной развитием рыночных отношений. В связи с этим существуют значительные различия в моделях управления в государственных и частных организациях. И если в настоящее время в частных организациях преобладает система управления, схожая с европейской, то в государственных довольно часто используется командно-административная система, сохранившаяся еще с советских времен.

Основные различия рассмотренных моделей менеджмента послужили основой для составления социологического опроса. Проведенный опрос показал, что в Беларуси нельзя применять одну из готовых моделей управления, так как современную молодежь привлекают наиболее яркие черты абсолютно разных моделей. Большинство опрошенных предпочли бы работать в дружном, сплоченном коллективе и совместно принимать решения для достижения поставленных задач. При этом продвижение по службе предпочтительнее по индивидуально проделанной работе. Так же современные молодые люди не стремятся привязывать себя к одному рабочему месту и в большинстве своем предпочитают заключение краткосрочных контрактов.

Белорусская система управления предприятием на данном этапе своего развития, безусловно, требует преобразований и усовершенствований. И если эти изменения будут основываться на интересах современной молодежи, то они послужат хорошим толчком к развитию экономики Беларуси, так как сегодняшние студенты – это экономическое будущее нашей страны.

Список использованных источников:

1. Басаков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – с. 81.
2. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций. – М.: А-Приор, 2009. – с. 84.
3. Герчикова И. И. Менеджмент: Учеб. М., ЮНИТИ-ДАНА, 1995.
4. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – с. 164.
5. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. – М.: КноРус, 2010. – с. 113.
6. Чеховских И.А. Управление персоналом. В вопросах и ответах. – М.: Эксмо, 2010. – с. 63.