

Russian and Chinese personnel management models: a comparative analysis

Isaeva A. (Russian Federation)

Российская и китайская модели управления персоналом: сравнительный анализ

Исаева А. С. (Российская Федерация)

*Исаева Алиса Сергеевна / Isaeva Alisa - студент,
кафедра производственного менеджмента и трансфера технологий,
факультет технологического менеджмента и инноваций,*

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, г. Санкт-Петербург

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные тенденции развития систем менеджмента России и Китая. Выделены их индивидуальные черты, построенные на национальных системах этих стран. Показаны основные тенденции развития моделей управления в соответствии с зарубежными школами менеджмента.

Abstract: this article examines the main trends in the Russian and Chinese management systems. Allocated individual features, built on national systems of these countries. The basic tendencies of development of management models in accordance with international management schools.

Ключевые слова: менеджер, управление, контроль, человеческий потенциал, модель управления, национальные особенности.

Keywords: manager, management, control, human potential, management model, national characteristics.

На сегодняшний день общество не может развиваться без модели управления, и эффективный менеджмент является важнейшим ресурсом любой страны не зависимо от континента или национальности. Современные менеджеры могут объединять в себе множество функций и обязанностей.

По мере развития производства и технологий была выявлена необходимость развития производственных отношений. Их суть состоит в том, что со стороны управления должно происходить определенное воздействие на исполнителей. Управленец в процессе работы не только управляет людьми, но и мотивирует их на эффективные действия.

Сегодня Российская Федерация активно берет участие в процессах глобализации, на мировой рынок стремятся большое количество отечественных компаний. В противовес этому в нашу страну идет приток иностранных корпораций. Поэтому при принятии управленческой модели возникает вопрос, что учитывать в первую очередь менталитет работников или культуру конкретной организации.

Основными традициями российского менеджмента является большая роль государства в развитии страны, вследствие этого возникла иерархическая система управления, тесно связанная с государством.

Современный российский менеджмент образовывался в кратчайшие сроки в момент перехода от централизованной и плановой экономики к рыночной. Поэтому в нем остались принципы административно-командной системы. Еще многие организации образованные на основе прежних советских предприятий в полной мере не используют новые организационно-правовые формы [1].

Существенное влияние на формирование менеджмента в стране длительное время оказывали внутренние факторы:

- политическая и экономическая нестабильность;
- спад промышленного производства;
- безработица;
- высокий уровень инфляции;
- несовершенство законодательной базы;
- коррумпированность местных и государственных органов власти.

В отличие от старой системы менеджмента в новых условиях появляются новые функции:

- разработка стратегии развития предприятия;
- поиск материальных и трудовых ресурсов;
- совершенствование организационной структуры управления предприятием.

В этих условиях резко возросли требования к менеджерам, оценивается своевременность и качество принимаемых решений [2].

Российский менеджмент является объединением зарубежного опыта с учетом российской специфики, то есть является синтезом мирового опыта в управлении и уже существующего отечественного опыта на основе нашей культуры. Наша система управления находится еще на стадии становления и старается внедрять в себя среднее между Японской и Американской школой менеджмента и пытается внедрить что-то приемлемое из этих систем.

Китайская модель менеджмента не так популярна, как японская, хотя она имеет высокую эффективность, и долгое время выступала важнейшим фактором развития в азиатском регионе.

Китайская модель обеспечивает рост, прежде всего, за счет развития среднего и мелкого предпринимательства. Ее растущий потенциал связан с тем, что постоянно необходимо выдерживать растущую конкуренцию при неблагоприятных внешних условиях. Китайская модель происходила от необходимости обеспечения эффективной кооперации мелких фирм, которые тесно связаны между собой экономическими, культурными, социальными и семейными узами в единую предпринимательскую систему, которая уже давно вышла за национальные границы.

В китайском бизнесе доминируют семейные предприятия, они специализируются на производстве одного вида продукции или на оказании узкого спектра услуг, которые переходят потом в более широкую сеть смежных предприятий. Благодаря этому условию вся система получается гибкой, однако, следует выделить, что эта система держится не на корпоративной ответственности, а на персональной. Работники не считают себя частью компании, они работают с конкретными людьми и в итоге все держится на межличностных связях.

Такие формы предприятий не могут полностью соответствовать требованиям современной глобальной экономики. Поэтому сейчас происходит переход от традиционной системы к мировым стандартам менеджмента. В Китае постепенно растет количество профессиональных менеджеров получивших западное образование, и многие компании охотно приглашают их на работу. Новые управленцы пытаются носить новые принципы в компании, а именно: построение корпоративной культуры; поощрение эффективно работающих сотрудников; принятие руководством креативных предложений от персонала. Постепенно основы западного менеджмента адаптируются к национальным особенностям [3, 4].

Ценность китайского менеджмента заключается в его гибкости. Несмотря на то, что западные постулаты пропагандируют те же принципы, у китайского менеджмента есть характерная черта – высокая оценка человека. Менеджмент подразумевается как управление людьми и делами, при этом человек находится на первом месте. Все усилия направлены на развитие человеческого потенциала, взаимодействие работников в группе и рациональный подход к решению вопросов.

Последние несколько десятилетий Россия и Китай являются быстро развивающимися странами не только в экономической сфере, но и в управленческой науке. В национальных моделях России и Китая есть свои национально-культурные особенности, а так же постепенно прививаются признаки и особенности западной школы менеджмента. Ниже в таблице представлен сравнительный анализ российской и китайской модели управления [3].

Таблица 1. Сравнительный анализ менеджмента России и Китая

Критерии организации	Российская модель менеджмента	Китайская модель менеджмента
Основа организации	эффективность	максимальная эффективность
Отношение к работе	Выполнение поставленных целей и планов	Выполнение обязанностей для выполнения проекта с минимальными затратами
Система принятия решений	сверху - вниз, индивидуальность принятия решения менеджером	Сверху-вниз, индивидуальность принятия решения, касающиеся организации
Особенность становления системы	Первостепенная роль государства в развитии страны. Жесткая иерархическая система управления	Только тот, кто обладает полной властью – обладает полной информацией о положении дел и в последующем выборочно делится ею с остальными в соответствии с их рангом
Отношения с подчиненными	формальные	Социальные и семейные
Характерные особенности системы управления	индивидуализм. административно-командная система управления. требования к профессионализму управленческого персонала	Модель управления предусматривает рост посредством малого и среднего бизнеса. Коллективизм
Оплата труда	Оплата согласно коллективным результатам	Оплата по результату согласно строгой экономии

Основным отличием России и Китая традиционно является культурный фон, поэтому в китайской модели менеджмента человек играет первостепенную роль, менеджмент понимается как система управления, в которой на первом месте стоит человек. Российский же менеджмент является сторонником краткосрочного найма на работу, что является тенденцией в американском и европейском менеджменте.

Литература

1. *Кравченко А. И.* История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект, 2012. 389 с.
2. *Кибанов А.* Мотивы соучастия персонала в деятельности организации и модели корпоративного управления // *Кадровый менеджмент*, 2008. №12.
3. *Бахур А. Б.* Особенности национального менеджмента // *Менеджмент в России и зарубежом*, 2012. №5. С. 75-80.
4. *Грейсон Д., О'Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 2011. 521 с.