

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕМЕЦКОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КУЗБАССЕ

Т.В. Власенко, Н.К. Паршакова, студенты гр. АПб-121, III курс

Н.А. Жернова, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева

650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28

г. Кемерово

Известно, что роль менеджера, характер коммуникации с сотрудниками и стиль принятия управленческих решений на предприятии являются важными вопросами в теории менеджмента. На специфику организационного поведения людей и подход к управлению влияние оказывает ряд факторов, в том числе особенности менталитета людей какой-либо национальности. Ярким примером использования эффективного менеджмента можно считать Германию, в которой сосредоточены развивающиеся компании мирового значения. Причина достижения такого успеха этих компаний заключается в немецком стиле управления персоналом.

Немцы отличаются логическим подходом ко всему. Отношение немцев к работе можно назвать образцовым. Прежде всего, они трудолюбивы. О пунктуальности немцев ходят легенды. Они ее ценят и никогда не позволяют себе опаздывать, так как считают это крайне неуважительным к другим людям. У них гипертрофированное чувство порядка. Немцы крайне дисциплинированы. К своим обязанностям относятся ответственно. Все должно соответствовать инструкциям, планам, чертежам и т.д. Правильность такого подхода подтверждает знаменитое немецкое качество [1].

Характерными чертами менеджмента в Германии являются: удовлетворение запросов клиента; инновационный подход; поддержка сотрудников, развитая система обучения и подготовки кадров; преданность долгосрочным перспективам компании; высокий профессиональный уровень и техническая подготовленность менеджеров; стремление к компромиссу при обсуждении вопросов, но при этом прямое выражение несогласия. Качество, реагирование, верность, усовершенствование, доведение дела до конца – вот стиль немецкого менеджера.

Немецкий стиль управления достаточно ориентирован на изменения, которые проходят постепенно, что характерно для немецкой стабильности и постоянства в условиях конкурирующего иностранного влияния. Также, следует отметить, что немецкие менеджеры славятся видением перспектив и ориентацией на будущее.

Были предприняты попытки использования немецкого опыта управления персоналом за пределами территории Германии другими

странами в целях развития международных экономических отношений. В число таких стран входит и Россия.

В конце 20 века немецкие руководители возглавляли в России Германское представительство и филиалы компаний. Но в дальнейшем передача руководства перешла российским менеджерам. Это связано с тем, что большую трудность для управленцев Германии составила российская специфика. Управленческая инициатива оставалась без должного понимания и поддержки, это мешало внедрению немецкой модели управления в российских условиях.

Для немецких менеджеров проблематично проводить подбор российского персонала, потому что в России бывают случаи несоответствия реальных профессиональных навыков и опыта имеющимся свидетельствам об образовании и квалификации. Также важна проблема приоритета неформальных отношений, когда в первую очередь учитываются личные отношения сотрудника с руководителем. Бывает, что профессиональный опыт и квалификация отходят на второй план. Немецким менеджерам в данном вопросе свойственен формализованный подход, поскольку требуемые профессиональные качества работника должны детально подтверждаться документами.

Для руководителей предприятий Германии в процессе мотивации имеются различные основания для положительного влияния на результативность труда сотрудника.

1. Мотивы сотрудника. Руководитель должен знать, какие личные цели сотрудник стремится достигнуть посредством своей работы (достижение успеха, самоутверждение, социальное признание, возможность оказывать влияние на других т.п.), удовлетворяются ли эти потребности через производственные задания.

2. Связь между трудовыми усилиями и результатами труда. Первой задачей руководителя является согласование с сотрудником ясных, связанных с трудовым процессом, целей. После этого нужно убедиться, понятны ли сотруднику связи между его ежедневной работой и достижением его целей.

3. Связь между результатами труда и удовлетворением потребностей сотрудника. Предполагается, что руководитель информируется о результатах труда сотрудника. Равным образом сотрудник должен знать, что руководитель держит под наблюдением его работу и готов сделать выводы, например, предложить ему повышение в должности. Далее необходимо подвергнуть проверке связь между результатами труда и соответствующим вознаграждением (повышение заработной платы, продвижение по службе и т.д.) [7].

Редкая российская компания проводит продуманную и последовательную кадровую политику. Это связано с тем, что выживаемость компании зависит от наличия определенных связей и информации у руководителя компании. Российские руководители стремятся все держать в своих руках для безопасности предприятия, так как любая утечка

информации может привести к крупным потерям для них. При таком принципе организации управления должностная структура является непрозрачной, так как сотрудники не имеют четко прописанных должностных обязанностей и инструкций. А обозначение должности может иметь мало общего с её реальным содержанием, что ведет к снижению эффективности управления компанией. Этого не скажешь о немецких требованиях, где должно быть прописано все четко и иерархично: место, роль, задачи и полномочия каждого сотрудника. Это уменьшает количество препятствий при делегировании полномочий.

Интересные предложения о сотрудничестве для кузбасских предпринимателей поступили от немецких специалистов из организации Senior Expert Service еще в 2002 году. В малое предприятие «Партнер» приезжали эксперты из Германии по деревообработке. Были предоставлены услуги в повышении квалификации и обучении кадров, в вопросах инвестиций и организации управления, налаживании технологических и производственных процессов, контроле качества продукции, ремонте и содержании оборудования [2]. Данное предложение со стороны немецких экспертов имело цель – повышение уровня квалификации местного персонала и привитие навыков самостоятельно находить пути выхода из трудных ситуаций.

Заголовки газет пестрят сообщениями о том, что немецкие бизнесмены намерены вкладывать инвестиции в промышленность Кузбасса, о многочисленных предложениях различных проектов. Например, предложение о строительстве завода по переработке твердых бытовых отходов в городах Киселевске и Прокопьевске.

Уже более 10 лет немцы проявляют огромный интерес к Кузбассу. За один год около 500 жителей Германии посещают нашу область именно для ведения трудовой деятельности (по данным на 2012г. [3]). Представители и эксперты немецких компаний видят в Земле Кузнецкой большой потенциал и неплохие перспективы, вследствие чего готовы к сотрудничеству для дальнейшего развития промышленности Кемеровской области.

В 2009 году инновационные проекты в энергетической сфере Кузбасса особо интересовали немецкую сторону. В 2010 году Кемеровскую область активно посещают германские делегации бизнесменов с целью установления деловых контактов. В 2011 году немецкие гости посетили разрез Кедровский и город-спутник Лесная Поляна, после чего в Кузбасской торгово-промышленной палате состоялась «Биржа Деловых Контактов», где, в ходе двусторонних переговоров были установлены новые деловые отношения [4].

Следовательно, можно сделать вывод, что внедрение немецкого опыта управления персоналом в России возможно, несмотря на некоторые трудности, связанные с «уникальными национальными особенностями».

Список литературы:

1. Особенности менталитета немецкого народа // German-Guide.ru: электрон. справочник. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://german-guide.ru/osobennosti-mentaliteta-nemeckogo-naroda>. - [23.03.15].
2. Кузбасс интересуется немцев, итальянцев и поляков // Сибдепо: информационно-деловой портал. 2012. 26 июля. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sibdepo.ru/2012/07/26/kuzbass-interesuet-nemcev-italyancev-i-polyakov.html>. - [23.03.15].
3. В Кузбасс прилетели германские бизнесмены // НИА-Кузбасс: ежедневн. интернет-изд. 2011. 2 марта. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kuzbass.ru/more.php?UID=16817>. - [23.03.15].
4. Управленческие стратегии Германских компаний и современных Германо-Российских предприятий на Российском рынке // Менеджмент в России и за рубежом: электрон. журн. 2004. № 4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2004/4/3389.html>. - [23.03.15].
5. Немецкие эксперты готовы содействовать развитию бизнеса в Кузбассе // Деловая пресса. 2002. 15 ноября. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.businesspress.ru/newspaper/article_mId_44_aId_133964.html. - [23.03.15].
6. Маркеева Б.Э. Особенности менеджмента в современных немецких компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3898>. - [23.03.15].
7. Цандер, Э. Руководство малыми и средними предприятиями. – Обнинск: Государственный центральный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов Минатома РФ (ГЦИПК), 1994. – С. 40-41.