



АМЕРИКАНСКАЯ И ЯПОНСКАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Абдуллаев Мирзохид Гайибердиевич

Доцент кафедры «Экономика» АГУ

+99890 525 46 99, mirzo1972@mail.ru

Аннотация:

Мақолада персонални бошқаришнинг америкача ва японча тизимлари, уларнинг ўзига хос томонлари, афзаллик ва камчиликлари ўрганилган.

Калит сўзлар: персонал, менежмент, кадрлар, рағбатлантириш, индивидуализм, бошқарув тизими.

Аннотация: В статье исследуются американская и японская системы управления персоналом, их особенности, преимущества и недостатки.

Ключевые слова: персонал, менеджмент, персонал, мотивация, индивидуализм, система управления.

Введение. Менеджмент в американском стиле имеет свои интересные особенности. Какие модели управления персоналом существуют в нашей стране и США? Насколько эффективна американская система управления персоналом? Чем эта система отличается от японской и в чем преимущества той или иной модели? На основе выяснения подобных вопросов целесообразно изучить преимущества и недостатки этих систем и эффективно использовать их в своей деятельности.

Методика исследования. В данной статье эффективно используются методы индукции и дедукции, систематического и логического анализа, сравнительного анализа.



Анализ литературы по теме.

Такие зарубежные ученые, как И. Ансофф, Л. Водачек, Ф. Тейлор, О. Водачкова, П. Друкер, М. Мескон, М. Альберт, Р. Уотерман, Ли Якокка¹ проводили научные исследования по вопросам совершенствования механизма управления персоналом на промышленных предприятиях.

В научных исследованиях ученых СНГ В.К. Потемкина, А.П. Добровинского, Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, В.Е. Быстрицкого, О.С. Виханского, С.Д. Ильенковой, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, С.И. Сотниковой, А.И. Кочетковой, В.В. Травина, Б.М. Генкина, И.А. Никитиной, Г.Г. Зайцева, Г.В. Черкасской, Ю.Д. Красовского, А.Л. Слободского, Е.А. Уткина² изучались вопросы совершенствования механизма управления персоналом в промышленности.

Вопросы совершенствования управления персоналом выдвигались в научных трудах узбекских ученых К.Х. Абдурахманова, Ш.Р. Холмуминова, А.Б. Хаитова, А.А. Акбарова, Ш.Н. Зайнутдинова, Р.И. Нурымбетова, Н.К. Йулдашева, В.И. Набокова, А.А. Мадалиева, Б.Н. Уринова, А.О. Очилова, О.К.

¹ Igor H. Ansoff. Strategic Management. 1979. Игорь Ансофф. Стратегическое управление. -М., 1989. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. - 20.02.2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/4155>; Водачек Л. Управление производством в объединении: интегрированный подход; "Принципы научного менеджмента", Ф. ТЕЙЛОР, М., 1991. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. -03.06.2010. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631>; "Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру" Питер Фердинанд Друкер; "Основы менеджмента" М.Мескон, М.Альберт, //672 стр, 2017; В поисках эффективного управления Уотермен Р// 525 стр, 1986; "Карьера менеджера" Ли Якокка, стр 482.

² Потемкин В. К. Управление персоналом: Учебник для вузов.-СПб.: Питер, 2010. -432 с.: ил. -(Серия «Учебник для вузов»). Управление персоналом в организации: учебное пособие /А.П.Добровинский; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 416 с.; Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. -2-е изд., перераб. и доп. -М: ЮНИТИ, 2006. -60 с.; Управление промышленным предприятием и персоналом в условиях инновации / В. Е. Быстрицкий, С. В. Поляков. – Ульяновск: УлГТУ, 2011.– 243 с.; "Проблемы развития управления общественным производством" //1991, Виханский О.С Москва; "Управление человеческими ресурсами"// Б. М. Генкин, И. А. Никитина// учебник, 2015 Москва; Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г.Зайцев, Г. В.Черкасская. М.: Издательский центр «Академия», 2007. -256 с.; Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: (на материалах 120 российских компаний): практическое пособие / Ю. Д. Красовский. - Москва: ИНФРА-М, 1997; Слободской А.Л. Обучение персонала организаций, СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. -124 с.-ISBN 9785731029148; "Мотивационный менеджмент". Э. А.Уткин, 2004// ISBN5-7218-0652-4.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

Норинбаева, Д.А. Азларовой, А.Ю. Магрупова, Б.Б. Исамухамедова, Д.Р.Тухтасиновой³.

Основы американской системы менеджмента. Основы американской системы управления основаны на основных принципах классической школы. В настоящее время американские специалисты активно используют интереснейшие теории школы о психологии человека и взаимоотношениях между ними. Также американская система управления характеризуется стратегией и индивидуальным подходом к каждой ситуации. Кроме того, американцы эффективно используют интернационализацию в менеджменте (интернационализация — это адаптация продукта для использования в любой ситуации и в любом месте). В конце 19 века благодаря Генри Тауну руководители компаний начали думать, что управление рабочими важнее, чем управление машинами.

Анализ и результаты. Американские профессионалы умеют работать вместе с другими профессионалами из других областей, что делает их работу более эффективной. Социологи полагают, что суть экономического успеха Америки заключается в ее капитале и управлении.

Американская система правления построена на основе самостоятельности, предприимчивости, очевидного индивидуализма, оптимизма и добросовестности, которые считаются главными качествами американцев. Если человек обладает этими качествами, то ему открывается дорога в жизнь.

³ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. “Персонални бошқариш” (Дарслик) – Т.: ТДИУ, 2014. -294 б.; Zaynutdinov, Sh. N. Personalni boshqarish: oliy o'quv yurtlari talabalari ichun o'quv qo'l. /Sh. N. Zaynutdinov, R.Nurimbetov. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim yozirligi.-T: Yangiyul. Poligraph service, 2007. -320 b.; Н.Қ.Йўлдошев. В.И.Набоков «Менежмент назарияси» (Дарслик)- Т.: ТДИУ, 2013, -345 б.; Мадалиев А.А. “Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизмидан фойдаланишни такомиллаштириш”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2017, -49 б.; Уринов Б.Н. “Корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлиги”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2018. -52 б.; Очилов А.О. “Юқори малакали кадрлар тайёрлашни бошқариш самарадорлигини ошириш”: и.ф.д.(DSc) диссер. автореф.катори. –Т.: 2018, -76 б.; Норинбаев О.К. “Бозор муносабатлари шароитида банк персонали бошқарувини такомиллаштириш”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2020. -55 б.; Азларова. Д.А. “Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштириш”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2020. -58 б.; Магрупов А.Ю. “Рақамли иқтисодиёт шароитида инсон капиталини ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий омиллари”. и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2020; Исамухамедов Б.Б.. “Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Т.: 2022, -62 б.; Тўхтасинова Д.Р. “Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланишни такомиллаштириш”: и.ф.ф.д.(PhD) диссер. автореф. –Андижон.: 2022. -60 б.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

Вообще американцы очень деловые люди — за свою жизнь они могут менять работу до 30 раз.

Американцы несколько эгоистичны. Они работают, чтобы добиться успеха на работе только с желанием получить больше денег и улучшить свою репутацию. Даже если он точно знает, что не может выполнять приказы начальника, он говорит, что выполнит это — это повышает его репутацию в глазах руководство и коллеги.

Основные принципы американского менеджмента: строгое индивидуальное руководство, делегирование (одна из наиболее распространенных моделей), формальные отношения с подчиненными, стимулирование и оценка на основе индивидуальных личных результатов, низкие гарантии для сотрудников.

Характерные приоритеты американской системы управления:

1. Для США характерно стремление добиться успеха и утвердиться самостоятельно, поэтому каждый старается опираться только на свои интересы, выполняя ту или иную работу. В результате в американских фирмах нельзя наблюдать сплоченность и дружный коллектив.
2. Руководитель самостоятельно контролирует работу команды и быстро принимает решения. Хорошего руководителя отличают такие личные качества, как способность принимать правильное решение, инициативность и четкая структура управления.
3. Тип поведения, свойственный мужчинам, свойственен не только мужчинам, но и женщинам. Основная цель большинства представителей общества — материальный прогресс, успех и самовыражение. Поэтому женщины, желающие добиться успеха в той или иной сфере, должны иметь «мужской характер» в переносном смысле.

Недостатки американской системы управления проявляются в следующем:

1. Трудности внедрения новых методов управления. Потому что американцы очень консервативны.
2. Существует огромное количество рекомендаций, которые необходимо неукоснительно соблюдать.
3. Преимущество для узких специалистов.
4. Ориентация на краткосрочную прибыль, а не на стабильный доход.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

5. Снижение объема инвестиций.

6. Увеличение потребительских расходов.

Компания вряд ли поднимется на новый уровень успеха, если не будет работать добросовестно и не будет четко и слаженно выполнять свои обязанности. Кроме того, люди — неиссякаемый источник потенциала, новых идей. Интеллектуальные ресурсы людей безграничны, у них всегда есть возможность совершенствоваться и развиваться.

Основные модели управления персоналом можно изучить на отечественных и зарубежных предприятиях. Следующие шаги отражены в американской системе управления.

Достижение целей: Достижение той или иной цели является главной целью. Сотрудники приходят на рабочее место не для того, чтобы провести определенное время на предприятии и уйти домой, а для достижения той или иной цели, поставленной руководством.

Делегирование: Делегирование — это передача определенных полномочий лидером (или командой лидеров) сотрудникам. Подобную систему используют многие компании, поскольку такой подход позволяет сотрудникам делегировать больше ответственности, что, в свою очередь, повышает их производительность.

Американцы первыми разработали собственную модель управления персоналом. В настоящее время он широко используется во многих странах — Великобритании, Канаде, Новой Зеландии и, конечно же, на своей родине — США. Хотя в Японии существует собственная модель управления персоналом, иногда они используют и американскую модель. На практике целесообразно умело использовать обе модели.

В прошлом американская система управления основывалась на быстрых решениях без четкой структуры. Стратегия и планы на будущее не были приняты во внимание. Поэтому многие предприятия действовали «вслепую». Этого допустить было нельзя, ведь их предприятия могли обанкротиться в любой день. Поэтому работодатели все чаще задумывались о разработке новой, уникальной системы.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

Конкуренция среди сотрудников – это нормальное явление в любой американской компании, ведь конкурентоспособность – одно из главных требований, которые руководство предъявляет к кандидатам. Конкуренция между сотрудниками позволяет добиться хороших результатов в работе компании, а сотрудникам подняться по карьерной лестнице.

В Америке делегирование часто используется как модель управления персоналом, поскольку американцы считают, что передача части ответственности за компанию сотрудникам повышает их эффективность.

Отбор персонала в США: Исполнительный персонал фирмы назначается высшим руководством. Сотрудники принимаются по следующим критериям: образование, уровень практического опыта, конкурентоспособность, психологическая совместимость, умение работать в команде.

При подборе сотрудника особое внимание уделяется квалификации и профессиональным навыкам кандидата.

В Америке специалистов с узким профилем зачастую больше, чем с широким. Из-за этого, поскольку они специализируются только в очень узкой области, карьерный рост не всегда возможен. Такая ситуация вызывает безработицу среди сотрудников – люди часто меняют работу, переходят с одного предприятия на другое.

В американских фирмах увольнения обычно происходят из-за плохой работы или судимости. Если сотрудника увольняют из-за кражи или другого преступления, то увольнение будет произведено без долгих моральных объяснений. Если причиной увольнения будет признана плохая работа, то работника предупреждают, что он будет уволен, если не будет улучшений в его прежней работе. Документ, содержащий перечень недостатков и ошибок работника, подписывается как работником, так и руководителем.

Поскольку эффективность работы каждого члена команды оценивается 1-2 раза в год, даже у самого нерадивого сотрудника будет возможность за это время найти новую работу.

Решение об увольнении принимает руководитель, который находится на несколько ступеней выше непосредственного руководителя работника.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

Однако уволенный всегда может обжаловать свое увольнение вышестоящему руководству или в суде.

Заработная плата и мотивация сотрудников.

1. Работнику выплачивается оплата за отработанное время. Неважно, выполнит ли он свою работу, ведь зарплата не зависит от производства.
2. Если заработная плата минимальна, она регулируется законом.
3. Если уровень заработной платы работника средний, то компания следит за тем, чтобы она не была ниже заработной платы, получаемой работниками других компаний в том же географическом регионе.
4. Уровень заработной платы зависит, прежде всего, от квалификации работника и уровня оплаты проживания в данной сфере.
5. Сотрудники проходят аттестацию каждый год. Если работник хорошо выполняет свою работу, зарплата увеличивается каждый год. Начальник доводит до сведения высшего руководства результаты работы своих подчиненных, и высшее руководство принимает решение о повышении заработной платы.
6. Заработная плата работников, как правило, строго конфиденциальна (она указывается в трудовом договоре и известна только работодателю и самому работнику) и предельно индивидуальна.
7. Вознаграждения выплачиваются только высшему руководству фирмы. Такая система очень удобна – сотрудники стремятся занять должность, которая положительно влияет на их работу. А чтобы добиться продвижения по службе, сотрудники должны повышать свою квалификацию, участвуя в различных тренингах.
8. Заработную плату в большинстве американских компаний можно отнести к недостаткам американской системы управления персоналом. Оплата не зависит от объема выполненной работы, поэтому является слабым стимулом для сотрудников. Тем не менее, заработная плата в США может медленно расти, но почти никогда не падать – в этом ее положительная сторона. Американская система управления персоналом редко встречается в чистом виде, как японская. Однако у них есть общие характеристики. Каковы особенности японской системы управления?



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

1. Одной из основных особенностей японской системы управления персоналом является система пожизненного (хотя бы долгосрочного) найма. Здесь все тщательно продумано – компании сотрудничают с университетами, готовящими специалистов в необходимых областях. Таким образом, прежде чем потенциальный кандидат сдаст экзамен, который станет ключом к трудоустройству, компания будет иметь о нем достаточно информации. После утверждения кандидата на данную должность он должен проработать стажером в течение одного года. Но уже через год сотрудник становится постоянным членом группы, гарантируя, что его не уволят ни при каких обстоятельствах (конечно, если он совершит преступление или компания обанкротится, этот закон будет недействителен). Когда сотрудник увольняется по собственному желанию, он возобновляет свою работу, поэтому проблем с текучестью кадров в Японии практически нет.
2. Система принятия решений в Японии тоже очень интересна. Здесь решения принимаются сообща, от рядового рабочего до руководства, каждый может высказать свое мнение в том или ином решении. Фактически одно решение проходит несколько этапов — сначала рядовые сотрудники выдвигают свои предложения, а затем доносят их до высшего руководства. В конечном итоге решение выносится на рассмотрение главного управленческого руководства.
3. Очень большим недостатком японской системы управления является тесная связь между управленческим персоналом и подчиненными, поощряющая различные (формальные и неформальные) отношения. Руководство компаний находится в тесном контакте с работниками, часто работая вместе с ними на предприятии. С одной стороны, такая ситуация говорит о хорошем руководстве и его умении не ставить себя выше подчиненных, с другой стороны, работники не так уж уважают администрацию, поэтому часто во многих компаниях работа начинается с утренних совещаний.
4. Заработная плата в Японии зависит от стажа работника. Даже если молодой сотрудник проявит отличные способности в определенной области, до достижения необходимого возраста его не повысят на более высокую должность.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

Выводы и предложения. Выше мы изучили американскую и японскую системы управления персоналом. Мы можем добиться высоких экономических результатов на основе более глубокого и широкого изучения человеческого капитала и системы его управления, которая считается сердцем американского экономического успеха, а также уникальных японских систем работы с персоналом и нашего эффективного их использования в практике управления персоналом.

Использованная литература:

1. Абдуллаев М.Г. Основные элементы эффективности системы управления персоналом. ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Материалы Международной научно-практической конференции (Часть 1) (7 апрель 2020 г., Россия, Махачкала). 222-227 стр.
2. Абдуллаев М. Personal malakasini oshirish asoslari. Хоразм Маъмун Академияси Ахборотномаси. № 2.
3. Теоретические аспекты влияния социально-экологических факторов на эффективное использование трудовых ресурсов. Нурматов Д.Н., Абдуллаев М.Г. Номер: 2 (92) Год: 2014 Страницы: 30-31. 14.02.2014. Издательство: Редакция Журнала научных публикаций аспирантов и докторантов (Курск).
4. Abdullayev M. Analysis of the efficiency of the use of personnel at light industry enterprises in Andijan region. // Хиндистон. Novateur Publications JournalNX- A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal. ISSN: 2581-4230. iyul, 2022 yil. 86-94 бет.
5. Abdullayev M. Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Personnel Management. // Испания. SPANISH JOURNAL OF INNOVATION AND INTEGRITY (SJII). Table of Content - Volume 8 (Jul 2022). 87-94 бет.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. - М.: Юнити-Дана, 2009.
7. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. - М.: Современная школа, 2010.
8. Володько В.Ф. Международный менеджмент. - М.: Амалфея, 2009.
9. Лунёв А.П., Минёва О.К. Сравнение европейского и японского опыта управления персоналом // Гуманитарные исследования. 2008. № 4. С. 213-215.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th January, 2025

-
10. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. - М.: Экзамен, 2009.
 11. Потемкин В.К. Управление персоналом. - СПб.: Питер, 2010.
 12. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. - М.: КноРус, 2010.