

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ ПЕРСОНАЛА В РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Исследование прогрессивного опыта для реализации Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. обосновывает необходимость эффективного функционирования среды генерации знаний – основы перехода на инновационный путь развития. Для реализации инновационной стратегии развития необходимы новые подходы в технологиях образования и подготовки руководителей и специалистов. Оценка деятельности организаций свидетельствует о том, что эффективность технологической и структурной модернизации производства зависит от качества управления на всех уровнях с учетом прогрессивного опыта.

Высококвалифицированные специалисты, владеющие навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, принятия и обоснования оптимальных творческих решений, поддерживающие комфортный социально-психологический климат и эффективную стратегию, необходимы для устойчивого развития организации.

Американские менеджеры всегда отличались высокими деловыми качествами. Предельно кратко суть американской модели менеджмента можно выразить словом «индивидуализм». Для роста эффективности работы руководящих кадров, систематического обновления их профессиональных знаний в Соединенных Штатах Америки широко используются различные курсы повышения квалификации, действующие преимущественно при университетах.

Прохождение курса повышения квалификации для руководителей стоит от 500 до 4,5 тыс. долл. США в зависимости от продолжительности курса (от 2 до 16 недель) и его уровня. Во всем комплексе деятельности корпораций по наиболее рациональному использованию кадров менеджеров одной из важнейших задач является оценка возможностей каждого работника, выявление так называемого управленческого потенциала, которым располагает компания. Оценка возможностей работника является одной из самых сложных проблем, поскольку работу служащего можно оценить лишь с точки зрения выполнения им своих текущих обязанностей. Хорошее исполнение работы на одном уровне зачастую не гарантирует такого же исполнения на более высоком уровне [1].

В компании «Coca-Cola» к каждому отдельному работнику относятся персонально (система карьерного и профессионального роста, уникальные льготы, подлинно гуманная индивидуальная система социального обеспечения, распространяющаяся также и на работников, вышедших на пенсию). Работать в компании «Coca-Cola» – значит быть неотъемлемой частью лидирующего бренда и членом дружной семьи. Кадровый менеджмент компании для поддержания стратегической цели разработал внутренний кодекс компании, базирующийся на четырех основополагающих принципах:

- *Уважение* – безусловное выполнение обязательств, чуткость к окружающим, атмосфера доверия и равенства.
- *Эмоциональность* – искренние устремления, внимание к собеседнику, проявления заинтересованности, симпатии, радушная улыбка и приветливость.
- *Идея* – предоставление необходимой информации и разъяснений, разрешение любых проблем, создание атмосферы взаимопонимания.
- *Плодотворность* – глубинное понимание запросов потребителей и профессионализм, демонстрация дополнительных профессиональных преимуществ и гибкость при решении возникающих проблем.

Не менее важным в работе компании является процедура обслуживания клиентов. Обслуживание – это действенный ответ на требования и ожидания клиента, внимательное отношение, глубинное понимание потребностей и ожиданий, доступность и порядочность. Прогрессивные условия труда, существующие на предприятии, обуславливают предоставление полного и обширного пакета социальных льгот для работника и членов его семьи [2].

Кадровый менеджмент основывается на принципе справедливости и прозрачности. Любая информация, касающаяся прав и обязанностей работника, в том числе информации о правилах и распорядках, регулирующих трудовые отношения в компании, является общедоступной и предоставляется в любой форме.

Однако не следует идеализировать американскую модель менеджмента. Жесткая конкуренция на рынке труда требует от каждого сотрудника максимальной отдачи и ответственности. Особое внимание уделяется нормальным рабочим отношениям. Если на работе двое сотрудников не уживаются, то считается, что лучше уволить обоих, чем разбираться в причинах склоки. Если станет известно, что кто-то плохо отозвался о человеке другой национальности или цвета кожи, то его не только наверняка выгонят, но и сделают все для того, чтобы найти другую работу ему было очень сложно. Утрата же работы у американцев ассоциируется с потерей свободы, т. е. главной жизненной ценности. В целом можно сказать, что современные американские менеджеры довольны своей жизнью. Интересный, напряженный труд в сочетании с достойной зарплатой делает их жизнь полноценной.

Проводимое реформирование экономики, преодоление кризисных явлений, происходящие изменения во внешней среде функционирования отечественных организаций обуславливают появление новых требований к управлению их деятельностью. Ускорение процессов, происходящих во внешней среде, изменение позиции поставщиков и потребителей, возрастание конкуренции, интенсивное научно-технологическое развитие приводят к тому, что руководителям становится сложнее предугадывать будущую ситуацию и адаптироваться к ней.

Современный менеджер должен быть способным и готовым к организационно-управленческой, проектной, научно-исследовательской, образовательной, коммерческой, предпринимательской, инновационной и другим видам профессиональной деятельности.

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» с 2013 г. является членом Ассоциации бизнес-образования, осуществляет подготовку специалистов по образовательной программе II ступени высшего образования по специальности «Бизнес-администрирование». В процессе подготовки специалистов по этой специальности необходимо развивать следующие профессиональные качества менеджеров: креативность, предприимчивость, коммуникабельность, наблюдательность, умение принимать нестандартные управленческие решения быстро и качественно, умение вести переговоры [3].

Таким образом, степень востребованности управленческих кадров определяется сбалансированностью теоретического и практического компонентов образовательных программ, полученных знаний и приобретенных навыков.

Список использованной литературы

1. **Американская** система управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hr-portal.ru/article/amerikanskaya-sistema-upravleniya-personalom>. – Дата доступа : 14.03.2018.
2. **Кадровый** менеджмент: западный опыт (на примере компании «Coca-Cola») // Экономика и право Казахстана. – 2012. – № 13. – С. 49–55.
3. **Климович, Л. К.** Новые образовательные технологии подготовки кадрового потенциала для инновационной экономики / Л. К. Климович // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XVI междунар. науч.-практ. конф., 20–21 апр. 2017 г., Минск / Бел. гос. ун-т, Институт бизнеса и менеджмента технологий : редкол. : В. В. Апанасович [и др.]. – Нац. б-ка Беларуси, 2017. – С. 78–81.