

УДК 735.29

ПАРТИСИПАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ - КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД МОТИВАЦИИ

Новикова С.И., Гайер О.А., Карпова Т.Е.
научный руководитель Масловский В.П.
Сибирский федеральный университет

В настоящее время в организациях большое значение уделяют мотивации сотрудников, так как в зависимости от того, насколько сотрудник мотивирован, будут видны и результаты его деятельности. Основной задачей менеджеров становится полное задействование в работе всего потенциала сотрудников. Причем менеджеры понимают, что материальное стимулирование не повышает лояльность и приверженность компании. Партиципативное управление решает эту проблему.

Суть такого управления состоит в том, что при нем сотрудники организации включаются в процесс управления, участвуют в деятельности компании, принимают решения по ряду вопросов. Причем если сотрудник фирмы имеет право голоса, принимает участие в деятельности организации, получая за это вознаграждение, тогда он будет работать более качественно и производительно. Сотрудник, с мнением которого считаются, идеи которого внедряются, будет лучше относиться к месту своей работы и будет работать с полной отдачей.

При партиципативном управлении сотрудники могут обговаривать с руководителем цели и задачи, которые ему будет необходимо выполнить. Сотрудники организации могут сформировать рабочие группы из тех сотрудников, с которыми им было бы приятно и комфортно работать. Помимо этого сотрудники организации могут выдвигать свои идеи и предложения по поводу усовершенствования работы компании в целом. Причем за выдвижение идей должно идти и вознаграждение.

Партиципативное управление имеет ряд преимуществ. Участие в управлении сотрудников приводит к повышению качества принимаемых решений, поскольку работники могут обладать той информацией, которая не известна руководителю. При таком управлении сотрудники могут проявить в полной мере себя, показать свои знания и умения, а также почувствовать свою значимость в организации, таким образом повышая мотивацию. В основе мотивации обычно присутствуют не только личные достижения сотрудника, но и общий результат работы фирмы. Объединение сотрудников по рабочим группам наилучшим образом может отразиться на корпоративном духе компании.

Тем не менее, партиципативный подход помимо преимуществ имеет и свои недостатки. Не все люди в силу своего характера готовы участвовать в управлении организацией и выдвигать идеи и предложения, неся за них ответственность. Многим сотрудникам гораздо проще выполнять работу по указанию руководителя. Привлечение работников к управлению в организации может не лучшим образом отразиться на менеджерах, так как они могут потерять свое влияние на сотрудников. Много времени также будет уходить на обсуждение проблем, при этом однозначного решения может быть и не принято, а времени потрачено. Многие идеи и предложения сотрудников компании могут быть нерациональными и неуместными в силу недостаточности знаний. Поэтому руководителям фирмы необходимо информировать сотрудников о положении дел в компании, обучать персонал с целью углубления знаний и выдвижения более эффективных и актуальных предложений. Отсутствие признания идеи работника может вызвать неоднозначную реакцию у сотрудника, выдвигающего свои инновационные предложения, тем самым демотивируя его.

Поэтому руководителям организации необходимо объяснять, почему данная идея не подходит в той или иной ситуации.

Рассмотрев все плюсы и минусы партисипативного управления, можно сделать вывод, что такое управление не является спасательным средством для улучшения дел в организации, но оно позволяет увидеть проблемы организации изнутри и попытаться решить их не усилиями одного человека, а группой лиц, где каждый сможет проявить себя на благо организации.

Независимо от того, что партисипативный метод управления кадрами организации получает с каждым годом все большее одобрение в большинстве стран с развитой и развивающейся экономикой, российские организации пока не готовы внедрить и полностью осознать преимущества этого метода. Все это потому, что службы управления кадрами предпочитают работать по сложившейся традиционной схеме.

Большая часть российских предприятий, как долго действующих, так и недавно созданных, использует директивный метод управления. На таких предприятиях управленческие решения принимаются единолично, рост по карьерной лестнице идет за счет «хороших связей» с руководителем, а не собственных заслуг в работе, частые нарушения трудового законодательства являются обычным делом. Причиной, по которой отдается предпочтение директивному методу, является сложившийся на протяжении многих веков национальный менталитет нашей страны, а также присутствующая до сих пор советская идеология во многих компаниях. Вследствие этого, менеджмент на таких предприятиях централизован, административен и носит характер формальности.

Не более половины менеджеров по управлению персоналом могут достичь и умело использовать согласованность поставленных целей с возможностями предприятия и интересами сотрудников.

Еще одним очень важным фактором, не позволяющим принять партисипативный метод управления персоналом на российские предприятия, можно принять влияние национальной культуры России. От этого влияния зависит выбор стратегии управления кадровыми ресурсами в практической деятельности организации.

К культурной особенности российских предпринимателей, по мнению большинства исследователей, использовавших системный подход при определении, относится зависимость от коллектива и сформированных им норм поведения, стремление к доверительным отношениям, уход от ответственности. Часто отдается предпочтение личным качествам сотрудника, чем его успех в выполненной работе, происходит смешивание личных и деловых отношений. Также нашей российской действительностью замечена склонность предпринимателей и их сотрудников к подкупу, скрытие доходов от налоговой службы, подделка документов, пренебрежение к этическим нормам по отношению к конкурентам. Между руководителем и сотрудником проявляется разрыв в общении, по-другому можно сказать, что руководитель компании недоступен для работников низшего звена. Замечено также, что россияне имеют средний уровень индивидуальности и часто стараются обойти от неопределенности.

Вследствие всего вышесказанного, напрашивается вывод о том, что в России организация и руководство управления персоналом сформировано неэффективно и рабочие коллективные связи практически отсутствуют. Компании уделяют все свое внимание на выполнение условий, которые поставил перед ними государственный бюрократический аппарат, а не на выполнение ответственности перед потребителями и

обществом. Поэтому возникает трудность внедрения «западных» методов управления в российскую практику.

Для того чтобы наиболее успешно внедрить парситипативное управление кадрами и подготовить сотрудников к изменению подхода работы в коллективе, прежде всего необходимо установить меры по поощрению индивидуальности в каждом работнике компании и устранить устоявшуюся недоступность руководителя для низшего звена. Важно создать качественную и действующую систему мотивации и постоянное повышение квалификации, чтобы персонал стал источником конкурентоспособности компании, соответствовал современным требованиям к управлению человеческими ресурсами.