

Модели управления персоналом в Германии

Подготовила студентка 3 курса

Менеджмент бакалавриат

Гизбрехт Катерина

Модель управления персоналом

Под «*моделью управления персоналом*» следует понимать теоретически выстроенную целостную совокупность представлений о том, как выглядит и как должна выглядеть система управления, как она воздействует и как должна воздействовать на объект управления, как адаптируется и как должна адаптироваться к изменениям во внешней среде, чтобы управляемая организация могла добиваться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность.

Федеративная Республика Германия

Немецкое государство организовано по 4 структурным принципам:

это федеративное государство, демократия, правовое государство и социальное государство. (Bundesstaat), (Demokratie), (Rechtsstaat), (Sozialstaat).



Гарибурская модель

1. производственные решения должны приниматься на тех уровнях, на которых возникает необходимость в них и на которых они реализуются;
2. производственные решения должны приниматься не отдельными высшими или средними в должностной иерархии руководителями, а многими сотрудниками;
3. вместо отдельных поручений каждому сотруднику следует предоставлять четко очерченное поле деятельности, в рамках которого он может самостоятельно принимать решения.



Гарибургская модель

4. ответственность не должна концентрироваться у высшего руководства. Ее часть должна делегироваться на места, в подразделения, которые занимаются данной проблемой;
5. распределение задач должно следовать не сверху вниз, а снизу вверх по принципу передачи на высший уровень лишь тех решений, которые не могут компетентно приниматься на нижнем уровне;
6. принципы взаимоотношений руководителей и сотрудников должны быть четко определены и оформлены в специальном документе по руководству предприятием. Следование этим принципам обязательно для всех.



Гарцбургская модель



Гарцбургская модель

- Главным достоинством гарцбургской модели руководством персоналом является то, что описание рабочих мест обеспечивает ясность задач и сфер деятельности каждого работника, инструкции представляют собой единую систему и облегчают управление.
- К недостаткам этой модели специалисты относят то, что она страдает формализмом и бюрократизмом (содержит 3150 организационных правил), статична, ее трудно приспособить к сложной, изменяющейся окружающей среде.

Модель «Рост ~ развитие ~ прибыль»

- *система руководства*, которая в свою очередь состоит из ряда элементов и задача которой заключается в руководстве персоналом;
- *система реализации целей*. Она также состоит из нескольких элементов, и цель ее – определение рубежей, которые должны быть достигнуты организацией (предприятием) в различных областях;
- *менеджмент*, который использует определенные техники руководства.



Спасибо за внимание!