**Зарубежный опыт в сравнении с российской действительностью в области участия сотрудников в управлении фирмой**

**Д.С Барламова**, *ЯГТУ*

*Научный руководитель А.В. Кольцова*

Актуальность темы определяется тем, что в условиях постиндустриального общества, когда критерием экономического преимущества становятся знания, носителем которых являются люди, возрастает роль и расширяются рамки использования человеческих ресурсов на предприятиях.

Целью исследования является обобщение рекомендаций для менеджеров среднего и высшего звена по увеличению участия в управлении персонала организаций. К основным задачам исследования относятся: выявление факторов, влияющих на участие сотрудников в управлении деятельностью фирмы, проведение сравнительного анализа участия сотрудников в управлении в России и за рубежом, а также оценка значения проблемы для управляющего аппарата и организации в целом.

Использование участия сотрудников в управлении воплощается в так называемом партисипативном стиле управления. Это программы вознаграждения за труд, стремящиеся усилить внутреннюю мотивацию и заинтересованность работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. Их также называют производственной демократией или экономикой участия.

В отличие от большинства систем оплаты труда, построенных на признании индивидуального вклада работников фирмы, партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда.

Партисипативное управление существует в следующих формах:

- Участие работников в прибылях и собственности;

- Участие работников в доходах;

- Участие работников в управлении.

Следует отметить, что участие работников в управлении не способно улучшить положение дел на предприятии мгновенно. Это стратегия ориентирована на долгосрочную перспективу. Также участие работников в управлении не универсально. Оно больше подходит для отраслей со стабильной рыночной ситуацией.

Не менее широко известной формой участия персонала в управлении являются так называемые «кружки качества» в Японии. По формальному определению, кружки качества — маленькие группы рабочих, периодически собирающиеся в свое личное время для обсуждения связанных с их трудовой деятельностью проблем и возможностей, включая качество работы, ее объем, издержки, оценку и другие вопросы. Работа кружков качества проводится в рабочее время и является добавочной функцией для работников, прямо не оплачиваемой. В целом, чтобы иметь преимущество в конкурентной борьбе, надо быть умнее своих конкурентов. Поэтому, несмотря на некоторые ограничения относительно участия работников в управлении, здесь существует одно несомненное преимущество — это объединение потенциала всех работников предприятия.

В России до сих пор работает система репрессивного управления, каждый сталкивается, зачастую, с хамским отношением руководителей к своим подчиненным, в то время, когда во многих странах руководители «сотрудничают» с персоналом своей организации. Отличие заключается в вознаграждении за труд, стремлении усилить внутреннюю мотивацию и заинтересованность работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. о