

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ «MERCEDES-BENZ»

ANALYSIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT MERCEDES- BENZ

Смирнова Яна, студентка, Государственный университет по землеустройству, Москва

Smirnova Y., student, State university of land use planning, Moscow

Аннотация

История работы Mercedes в России начинается во времена СССР. Приверженность ценностям и соблюдение этих принципов позволяет Mercedes-Benz оставаться в центре инноваций и технологического лидерства долгие годы и десятилетия. Разнообразие является частью корпоративной культуры Mercedes-Benz, а бизнес-стандарты и этика являются частью организационной культуры. Цель работы –рассмотреть и проанализировать целостность, этическое сознание, грамотную работу менеджмента и управление человеческими ресурсами, которые явно являются приоритетами бизнес-подхода Mercedes-Benz.

Annotation

The history of Mercedes in Russia begins in Soviet times. Commitment to values and adherence to these principles allows Mercedes-Benz to remain at the center of innovation and technological leadership for many years and decades. Diversity is part of Mercedes-Benz's corporate culture, and business standards and ethics are part of the organizational culture. The purpose of the work is to consider and analyze integrity, ethical consciousness, competent management and human resource management, which are clearly the priorities of the Mercedes-Benz business approach.

Ключевые слова: лидерство, качество, развитие, оперативность, коллективность, энтузиазм, уважение, профессиональная честность, карьерный рост

Keywords: leadership, quality, development, efficiency, teamwork, enthusiasm, respect, professional honesty, career growth

Mercedes-Benz — немецкая компания, специализирующаяся на производстве автомобилей. В рейтинге «The World's Biggest Public Companies», выпускаемом журналом Forbes, концерн занимает 24 позицию. Корпоративная культура Mercedes-Benz образующая основу всей предпринимательской деятельности концерна, зиждется на четырех фундаментальных ценностях: энтузиазме, уважении, профессиональной честности и дисциплине.

Следуя из вышесказанного, проанализируем культуру менеджеров и развитие ее на данной фирме. Удивительно, но на все вакансии (а их около 15), для менеджеров их 5 (SAP Менеджер, Менеджер по корпоративным клиентам департамента малотоннажных автомобилей (Trapo), Менеджер по продажам малотоннажных автомобилей через дилеров, Менеджер по продажам грузовой спецтехники (Unimog), консультант-менеджер, менеджер AG) берут людей не только со знанием русского, но и немцев и англичан, то есть людей, которые заполняют анкеты на любом из трех языков. Таким образом, мы видим, что всем менеджерам необходимы не простые знания языка, или дополнительные курсы, но нужна так же культура личности, заключающаяся для компании Mercedes-Benz в здоровом общении между работниками и этичном общении с клиентами, дилерскими центрами.

С целью отбора наиболее привлекательных кандидатов, Daimler применяет онлайн-тесты оценки психометрических показателей и навыков, постепенно сужая круг соискателей в поиске наиболее квалифицированных

специалистов. Тесты могут отличаться в зависимости от желаемой работы. Также проводятся личностный тесты.

Ценности компании:

Лидерство;

Качество;

Развитие;

Оперативность;

Коллективность.

Возможности и мотивация

На постоянной основе в Учебном центре проводится обучение персонала с его последующей сертификацией и ознакомление с новейшими технологиями Mercedes-Benz и Chrysler/Jeep, проводится обучение механиков, работников склада запасных частей и сотрудников, занимающихся логистикой, а также продавцов дилерских предприятий, менеджеров. В учебную программу Центра входят семинары по нетехническим темам: организации мастерских, корпоративной статистике, основам сервис-маркетинга, управлению сервисом и другим темам.

Работники могут пользоваться бесплатно выданными образцами аксессуаров: часы настольные (постоянно находящиеся на столе менеджера), зонты, сумки и одежда.

После окончания работы менеджер остается культурной частью своей компании и согласен не идти против организации и ее имиджа. (При отсутствии машины он может получить беспроцентную ссуду на 7 лет и скидку в 10 процентов на любой автомобиль)

Компания всемерно поощряет творческое мышление и инновации сотрудников, проводя в жизнь культуру разнообразия и обеспечивая баланс между служебными обязанностями и личной жизнью. Кроме обязательных по закону условий Daimler/Mercedes в России предлагает своим сотрудникам следующие преимущества:

- Планы расширенного медицинского страхования и страхования жизни и здоровья;

- Гибкий график работы;
- Компенсация питания в столовых и кафе компании;
- Корпоративные детские садики.
- Множество специальных предложений и скидок на продукцию

компании

- Оплата проезда до работы
- Мобильная связь за счет компании

Большинство сотрудников Mercedes в продажах, финансовых отделах и других непроизводственных подразделениях положительно отзываются об условиях работы. Они отмечают следующие плюсы:

- качественное обучение;
- комфортные условия труда;
- качественные машины, которые приятно рекламировать и продавать;

- комфортная психологическая атмосфера;
- дружный коллектив на большинстве площадок и офисов;
- лояльное и доступное руководство;
- забота о сотрудниках в плане питания и охраны здоровья;
- достойная оплата труда.

Сотрудники компании являются ключевым звеном, создающим успех компании. Важно, чтобы каждый чувствовал себя частью глобального концерна и имел возможности профессионального и карьерного развития. Компания предоставляет широкие возможности для обучения по самым различным направлениям, включая изучение иностранных языков в рамках офиса, участия в международных проектах.

Преимущества работы в команде Мерседес-Бенц в России



Рисунок 1. Преимущества работы в команде «Mercedes-Benz» в России

Figure 1. Advantages of working in the Mercedes-Benz team in Russia

Отличный старт для молодых специалистов

Компания придает большое значение развитию молодых специалистов, желающих связать свое будущее с одним из лидеров автомобильной индустрии, и предлагает возможность пройти оплачиваемую стажировку в нашей компании сроком от 6 до 12 месяцев.

Заключение

Человек составляет основу организации, ее сущность и ее основное богатство. Управление человеком в организации исключительно сложное, но в то же время исключительно ответственное и важное для судьбы организации дело. Менеджер должен очень много знать о людях, с которыми он работает, для того чтобы пытаться успешно управлять ими. Но проблема управления человеком в организации не сводится только к взаимодействию работника и менеджера. В любой организации человек работает в окружении коллег, товарищей по работе. И это оказывает на него исключительно большое влияние, либо, помогая более полно раскрываться его потенциалу, либо подавляя его способности и желания работать производительно, с полной отдачей. Можно сделать вывод, что если организация не занимается процессом формирования организационной культуры, не придает ей

должного значения, то она обречена на провал, так как выжить в современных рыночных условиях компания может только с сильной сплоченной командой всего персонала, то есть с эффективной корпоративной культурой.

В заключении хотелось бы сформулировать характерные черты организационной культуры менеджера, ими являются: Образованность, интеллигентность, заинтересованность в развитии предприятия, профессионализм и стремление к карьерному росту.

Литература

1. Ссылка <http://www.mercedes-benz.ru/company/7753c323/>
2. Ссылка http://auto.vercity.ru/catalog/auto/mercedes_benz/history.htm
3. Цыпкин Ю.А., Иванов Н.И., Фомин А.А. Прикладной менеджмент. Москва: Научный консультант, 2018
4. Ссылка <http://hh.ru/employer/3722>
5. Ссылка <http://hrlider.ru/posts/daimler-mercedes/>
6. Фомин А.А., Мамонтова И.Ю. Современный HR-менеджмент: навыки, востребованные в 21 веке // Московский экономический журнал. 2020. №1