**Rybalko E. A., Goljak V.I., Garkuscha I. V.**
Oles Gontschar Nationale Universität Dnipropetrowsk **VERWALTUNGSPSYCHOLOGIE UND MANAGMENT IN EUROPA**

Die Verwaltungspsychologie und das Management sind die wichtigen Teile der modernen Betriebsgebarung und des Unternehmertum. Die Psychologie wie die notwendige Wissenschaft für heutige Welt erschafft und über prüft die Methodiken, dank deren die richtige Unternehmensführung für viele Leute erreichbar wird. In jeder Region, solch wie Amerika, Westeuropa oder Japan bildeten sich eigene Traditionen der Personalführung, die mit der Reihe von Gründen bedingt sind.

Das europäische System der Gestaltung der Personalführung verfügt über nicht so großen Unabhängigkeitsgrad wie die Systeme in den anderen Regionen. Die Autonomie der europäischen Unternehmen wird auf der staatlichen Ebene kraft der gebildeten Kultur und anhand der Gesetzgebung, und auf dem Führungsniveau auf die Eigentumsformen und auf dem Personalführungsniveau auf die Beiziehung der Gewerkschaft zum Entscheidungsprozess und zur beratenden Entscheidung.

Oft kann man eine Behauptung finden, dass es zwischen der strategischen Betrachtungsweise zur Psychologie der Personalführung und dem wirtschaftlichen Erfolg direkte Abhängigkeit gibt. Die Verwaltungspsychologie und eigentlich selbst Personalführung stehen auch als der einzige echt wichtige Faktor in Betrachtung, der wirtschaftlichen Erfolg im Unternehmen begünstigt. In Europa hat man skeptischere Behandlung zu dem besprechenden Problem als, zum Beispiel, in den USA. Es werden die Nachweise erbracht, dass die Arbeit der Managementabteilungen zum Rückgang wirtschaftlicher Kennzahlen in der praktischen Umsetzung führen kann.

Solche Abweichung in der Einschätzung der Effektivität der Psychologie im Bereich der Verwaltung hat den methodologischen Charakter. Die Ursachen dieser Abweichung können, zum Beispiel, verschiedene Kriterien der Abschätzung und verschiedener Status der untersuchten Unternehmen sein. In den Ländern, in denen man wenig das Management vollzieht und es keine Selbstständigkeit des Unternehmers gibt, nutzt man stringente staatliche Regulierung aus und hat die bemerkliche Tendenz zu der Erreichung höherer wirtschaftlicher Kennzahlen. Das alles spricht darüber, dass die Behauptung über direkten Zusammenhang der Personalführungsmethoden und der wirtschaftlichen Kennzahlen wegen vieler Ursachen nicht unbestreitbar sind.

Ein wichtiger Faktor im Westeuropa ist die Rate des direkten staatlichen Eingriffs in die Führung behördlicherseits mittels des Grundgesetzes, zum Beispiel, die europäischen Unternehmen haben weniger Tätigkeitssphäre, als die amerikanischen Unternehmen. Hier soll genug hohes Niveau der gesetzlichen Regulierung in diesen Fragen in Europa in Aussicht genommen werden:

* Personalbeschaffung;
* Personalkündigung;
* extrem von der Gesetzgebung formalisierte Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Es können auch strenge Anforderungen seitens der europäischen Ländern zu dieser Aufzählung hinzugefügt werden:

* Entlohnung;
* Gesundheitliche Betreuung der Arbeiter;
* Arbeitssicherheit und Betriebsverhältnisse.

Und auch:

* gesetzliche Regelung der formalen Seite der Sache bei der Vorbereitung von Arbeitsverträgen,
* Gewerkschaftsrechte, die Arbeiterinteressen vertreten.

Staatliche Eingriffe werden auf die Fragen der Gesetzgebung nicht beschränkt. In Europa umfasst der Arbeitskraftaußenmarkt für die Unternehmen hoch qualifizierte Arbeitskräfte, deren berufliche Umschulung vom Staat bezahlt wird. Die staatlichen Ausgaben für Berufsbildungsprogramme der Arbeitskräfte in Europa sind bedeutend höher, als in den USA. Außerdem hat der Staat in Europa einen starken Einfluss auf das Management, wofür man verschiedene Mechanismen benutzt. Also, der Staat in Europa:

* beteiligt sich sehr aktiv bei der Bereitstellung der sozialen Sicherheiten;
* greift direkt in wirtschaftliche Prozesse ein;
* ist eine der aktivsten Parteien in den Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
* ist einer der größten Arbeitgeber, weil der öffentliche Sektor viel größer in Europa ist, als in anderen Regionen.

Zum Schluss kann man sagen, dass die europäischen Traditionen der Personalführung sowohl Vor- als auch Nachteile haben. Ihre kennzeichnenden Besonderheiten sind die aktive Präsenz des Staates zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, strenge [Anstellungs](http://www.multitran.ru/c/m.exe?t=2278442_3_2&s1=%F3%F1%EB%EE%E2%E8%FF%20%EF%F0%E8%B8%EC%E0%20%ED%E0%20%F0%E0%E1%EE%F2%F3)- und selbst Arbeitsprozessbedingungen.