

Макаренко С.М.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування,
Херсонський державний університет

Олійник Н.М.

к.т.н., доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва,
Херсонський національний технічний університет

Коптяєва В.В.

студентка III курсу факультету економіки і менеджменту,
Херсонський державний університет
м. Херсон

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах нестабільного внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища, для втримання наявних позицій на відповідних сегментах ринку та підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єкти господарювання всіх форм власності зобов'язані забезпечити перманентне впровадження заходів щодо удосконалення використання наявних виробничих ресурсів. Враховуючи, що персонал є найціннішим ресурсом, від використання та розвитку якого залежить ефективність усього виробничого процесу, то формування та впровадження ефективної стратегії його використання й розвитку є першочерговим завданням для керівництва підприємства. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні факторів, які визначають якісні характеристики кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства, та формуванні оптимальної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів [1].

Методи роботи з персоналом надають можливість впливати як на колектив, так і на окремого працівника, координувати його діяльність для досягнення спільної загальної мети - максимізації прибутку та соціального ефекту для місцевої громади.

У сучасній практиці ведення бізнесу найрезультативнішими є методи роботи з персоналом, побудовані на американському, японському та західноєвропейському досвіді. Проте найбільшу увагу приділяють саме американському та японському методам. В цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації, як системи - не тільки функціонуючої, але й такої, що розвивається, на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті - управління людськими ресурсами [2].

Механізм управління персоналом, побудований на американському досвіді, значно відрізняється від методичних підходів, що використовуються на японських підприємствах. Так, американський менеджмент будується на таких основних принципах: при підборі персоналу для компаній головним є наявність освіти, досвіду роботи, вміння адаптуватися до колективу і працювати з ним

[3]. В американському менеджменті керівники мають спеціалізуватися у багатьох напрямках: в технології, економіці, ринковій діяльності. Вони мають все контролювати задля максимізації загального корисного ефекту. Американському менеджменту характерні наступні ознаки: індивідуальна відповідальність; формалізована структура управління; орієнтація управління на окрему особу, увага до людини, як до виконавця; підготовка вузькоспеціалізованих керівників [3].

Для компаній, що використовуються японські принципи управління, важливим є персонал. Ключовим є відданість персоналу ідеям компанії, тому відбувається піклування про кожного робітника підприємства, тим самим підвищуючи ефективність виробничої діяльності. Проте, при переході працівника в іншу компанію, професійна кар'єра службовця розпочинається спочатку, майже не враховуючи раніше здобуті досягнення [2]. Також японському менеджменту характерні такі ознаки: відповідальність за результат несе колектив; гнучка структура управління; орієнтація управління на групу; стосунки керівника з підлеглими мають неформальний характер.

Враховуючи результати проведеного дослідження можемо стверджувати, що на вітчизняних підприємствах дуже розповсюдженим є американський метод роботи з персоналом. Цей метод вважається найбільш ефективнішим. Водночас потрібно враховувати той факт, що досить часто на вітчизняних підприємствах, установах та організаціях при використанні досвіду провідних країн світу відбувається неефективне використання особистісного і професійного потенціалу персоналу, не враховуються реальні психофізіологічні здатності працівників до виконання встановлених функціональних обов'язків. Як наслідок, знижується вмотивованість співробітників до самовдосконалення, що призводить не лише до зменшення продуктивності праці, а й до зростання її напруженості, рівня браку та відходів у виробництві. Саме тому при визначенні оптимальної моделі управління персоналом потрібно також досліджувати фактори, які визначають якісні характеристики кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства, та забезпечити індивідуалізацію процесів підготовки та розвитку працівників.

Література

1. Макаренко С. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів / С. М. Макаренко, Т. А. Абельдяєва, Н. М. Олійник // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпро: ПДАБА, 2017. – № 127. – С. 150-161.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх. - К.: КНЕУ, 2004. - 398 с.
3. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. / Михайлова Л. І.– К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.