

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проаналізовано сучасні закордонні та вітчизняні підходи до управління персоналом. Узагальнено найбільш поширені моделі управління персоналом, що притаманні розвиненим країнам та визначено основні елементи, що необхідно запроваджувати у практичній діяльності українських підприємств та організацій.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, моделі управління, мотивація, оплата праці, продуктивність праці.

Abstract

Modern foreign and domestic approaches to personnel management are analyzed. The most common HRM models inherent in developed countries are summarized and the basic elements that need to be implemented in the practical activity of Ukrainian enterprises and organizations are identified.

Keywords: *personnel, personnel management, management model, motivation, payment, labour productivity.*

Вступ

В Україні система управління персоналом на багатьох підприємствах, зокрема тих, які мали державну форму управління, є застарілою і не відповідає вимогам часу. Рівень кваліфікації вітчизняних фахівців значно поступається вимогам, що висувуються міжнародними ринками праці. Сучасний стан управління кадровою системою в Україні зумовлений специфічними умовами, характерними пізньоіндустріальному періоду розвитку, та має такі відмінності: застарілість механізму формування та використання персоналу підприємств/організацій та його слабка гнучкість та адаптованість до постійно змінюваних вимог сучасних методів господарювання, нестабільності законодавчо-нормативної бази; перебільшення пропозиції робочої сили над попитом на неї, а отже, відсутність у керівництва багатьох компаній мотиваторів до витрат на вдосконалення та зростання рівня людського капіталу; практична відсутність політичної та економічної стабільності. Ці чинники спричиняють потребу у вивченні сучасних закордонних методів управління персоналом та виявленні на основі цього ефективних підходів, спроможних покращити систему управління кадрами в Україні.

Отже, метою роботи є вирішення проблем формування продуктивної системи управління персоналом в Україні на основі аналізу і впровадження досвіду передових країн світу з урахуванням вітчизняного менталітету, швидко змінюваної політичної ситуації та реалій українського бізнесу.

Результати дослідження

Плинність кадрів на вітчизняних підприємствах перешкоджає грамотному плануванню персоналу, насамперед, його природному руху (вихід на пенсію за віком, звільнення за станом здоров'я тощо), що унеможлиблює отримання максимального прибутку. Разом із тим, за кордоном існують шляхи вирішення таких проблем. Проаналізуємо їх. Існує кілька основних моделей менеджменту – класична японська та американська моделі, модель ЄС, кожна з яких має свої особливості та комбінує певні елементи з інших моделей. Між собою вони відрізняються як трактуванням діяльності, так і мотивацією працівників, а також методами взаємодії з персоналом та впливу на нього.

США. Особливістю системи управління персоналом США є використання найбільш доцільної системи оплати праці, постійна атестація службовців із метою кар'єрного просування, оцінювання ефективності організації праці та оснащеності робочих місць. На підприємствах здійснюється постійне оцінювання заслуг працівників. Поширення в американських корпораціях отримала система «*pay for performance*» – «плата за виконання», яка має на меті використання будь-яких способів оплати праці, за яких винагорода залежить від індивідуальних і групових відмінностей в діяльності працівників. Це виражається в системі гнучкої змінної оплати праці. Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності та результати.

Японія. Особливість японської системи полягає у гнучкій системі групової відповідальності за кінцеві результати роботи, стимулювання працівників та система зв'язків здійснюється на горизонтальному рівні. Дана система передбачає першочергове вивчення особливостей працівника, його сильних та слабких сторін, а вже за отриманими результатами йому надається посада, визначаються службові обов'язки та оснащується робоче місце. На відміну від методів, застосовуваних американськими фірмами, японські корпорації враховують відданість компанії. Досягається це шляхом ототожнення інтересів службовців з інтересами корпорацій. Крім того, значне місце приділяється: системі довічного наймання робітників та службовців, урахуванню виробничого стажу, що визначає заробітну плату, активному спілкуванню, просуванню і ротації кадрів, підвищенню кваліфікації працівників. Ключовою ідеєю системи є повага до людей.

Німеччина. В Німеччині найбільше уваги приділяється перепідготовці працівників за відповідними профілю роботи працівника програмами, стажуванню; здійснюється постійна перепідготовка окремих категорій персоналу, проводяться тренінги на суміжних посадах; розроблені на підприємствах посадові інструкції існують не лише на папері, а постійно використовуються у процесі здійснення функціональних обов'язків; використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов тощо.

Франція. На підприємствах Франції до кваліфікації працівників висуваються високі вимоги, зумовлені жорсткою конкуренцією. Особливо приділяється увага перепідготовці персоналу: просування службовою драбиною можливе лише за умови постійної перепідготовки та підвищення знань працівника, навчання всіх без виключення працівників за окремими спеціалізованими на підприємствах програмами, працівники постійно інформуються про стан підприємства та нові внутрішні вакансії.

Італія. На італійських підприємствах на півночі країни більшістю підприємств використовуються американські методи формування стратегії персоналом. У південних районах управління персоналом здійснюється без певної системи. В Італії на багатьох підприємствах існує, практично, «радянська» система відбору та переміщення персоналу на основі родинних та товариських зв'язків тощо. Відсутні стимули, що сприяють підвищенню кваліфікації. Часто-густо надається перевага адміністративним методам управління, а не економіко-соціального характеру.

Висновки

Зарубіжна практика управління персоналом в багатьох країнах світу спрямована, насамперед, на формування ефективно працюючого персоналу, який за рахунок суттєвої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземну практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але з урахуванням українських реалій та рівня економічного розвитку, багаторічного вітчизняного досвіду та особливостей політичної і економічної ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Романюк Л.М. Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах. 2006. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2424/1/20.pdf> (дата звернення: 10.03.2020).
2. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf (дата звернення: 10.03.2020).

Азарова Анжеліка Олексіївна – к.т.н., професор каф. МБІС, заст. декана ФМІБ з наукової роботи та міжнародного співробітництва.

Кашканова Анастасія Андріївна – ст. гр. УБ-16б, Факультет менеджменту на інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: wizard.akela@gmail.com.

Azarova Anzhelika A. – PhD in technique, professor, deputy Dean of the Faculty of management and information security by scientific work and international cooperation.

Kashkanova Anastasia A. — student of group UB-16b, Faculty of management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: wizard.akela@gmail.com.