

УДК 331.104

Бакало Н.В., к.е.н., доцент
Осятро Ю.О., Струцька К.О. магістранти
*Полтавського національного технічного університету
ім. Юрія Кондратюка,*

АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток бізнесу в Україні не стоїть на місці, і компанії з самого початку свого створюють відділ з управління людськими ресурсами. Людський чинник визнаний головною продуктивною силою суспільства і становить основу концепцій управління в зарубіжному менеджменті. За сучасних умов знання, уміння, трудові навички, ініціатива персоналу фірми стають важливішими стратегічними ресурсами, ніж фінансовий чи виробничий капітал. Саме тому дуже важливо обрати правильну модель управління персоналом для свого бізнесу.

Управління персоналом у останні роки чітко простежується переплітання різних його моделей: американської, японської та західноєвропейської. З усіх організаційних ресурсів саме трудовий потенціал є ресурсом, що має найбільші приховані резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.

Важливими елементами вироблення стратегії управління персоналом є:

- мета діяльності підприємства;
- система планування діяльності підприємства;
- організаційна структура служб управління підприємством;
- критерії ефективності управління підприємством;
- певні обмеження функціональної системи (фінансові, часові, матеріальні, вікові, соціальні);
- доступність, повнота і об'єктивність інформації, що використовують у господарській діяльності;
- освіта та кваліфікація працівників;
- взаємодія і з зовнішнім середовищем.

Аналіз національної специфіки моделей управління трудовими ресурсами у порівнянні з передовим зарубіжним досвідом дозволяє наочно побачити існуючі відмінності (таблиця 1).

Таблиця 1 – Моделі управління людськими ресурсами

Підхід	Бюрократична модель (Західна Європа та США)	Патерналістська модель (Японія)
Людський фактор	Вузькаспеціалізація, навчання конкретним навичкам, формалізованооцінка, низькі витрати на навчання	Загальноосвіта, безперервне навчання, неформалізовані оцінки, великі витрати на навчання
Трудовий ринок	На першомумісці – зовнішні фактори, тимчасовий найм, спеціалізована кар'єра	На першомумісці – внутрішніфактори, довічнийнайм, неспеціалізована кар'єра
Відданість	Відданість професії, прямі контракти з персоналом, зовнішні стимули, індивідуальні робочі завдання та відповідальність	Відданість фірмі, внутрішні стимули, групова орієнтація в роботі

Як свідчать результати проведеного аналізу, існують суттєві розбіжності між американським та японським підходом до управління персоналом.

Суттєвою особливістю західноєвропейського менеджменту є колективна робота команди на чолі з лідером (менеджером). Якщо в американському менеджменті завдання лідера полягають у генерації ідей та організації процесу їх реалізації, то в європейському – в умінні стимулювати творчу активність співробітників. Отже, західноєвропейський менеджмент розвивається під більшим впливом американської моделі, але він пом'якшує її рисами з японської моделі такими як: підвищення ролі людського фактора в управлінні та виробництві, реалізація відносин лідерства в колективі, застосування «м'яких» способів впливу на людей.

Підсумовуючи вище сказане слід відмітити, в Україні склалися певні традиції, власний позитивний досвід управління трудовими ресурсами, який не можна

ігнорувати. Тому найприйнятнішим у сфері управління трудовими ресурсами є поєднання українського та закордонного досвіду.