

Кожне слово містить у собі номінативну, або частину, що називає, й конотативну, або оцінну. Оцінка може бути позитивної, негативної й нейтральної. Як правило, людина в процесі мови значно більше контролює номінативну частину й у меншому ступені - оцінну (конотативну). Саме це дає можливість зрозуміти, як саме кандидат оцінює що відбувається.

Варто відзначити, що ця методика є одночасно дуже простою і дуже складною: з одного боку, вона не вимагає яких-небудь спеціальних питань, нам досить чути звичайну мову кандидата, з іншого боку - навичка виділення інтерв'юером і запам'ятовування конотацій вимагає великого тренування, уваги й уміння паралельно сприймати трохи шарів інформації.

Підбиваючи підсумки слід зазначити, що розглянуті методи оцінки кандидатів, безумовно, не є єдиними, і лише черговий раз показують те, що при будь-якій роботі не слід обмежуватися стандартним інструментарієм.

У перспективі ці методи можуть бути перевірені кадровими службами на предмет їх дієвості у межах кожного окремого підприємства, та використовуватися при формуванні внутрішніх програм з кар'єрного росту.

Крім того, дане дослідження може стати гарною основою для розробки службами зайнятості анкетування, щодо схильності людини до того чи іншого роду занять.

Література

1. Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 1996.
2. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 160 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. — М., 1996.

Сухоруков А.М., Ляшок Н.Ю.

АНАЛІЗ ВІДОМИХ 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. [1] Саме цьому дуже важливо обрати правильну модель управління персоналом для свого бізнесу.

У практиці управління персоналом в останні роки чітко простежується переплітання різних його моделей: американської, японської та західноєвропейської. В цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту.

Особливості американського менеджменту зумовлені не лише загально-економічними тенденціями, а й національною ментальністю, управлінськими традиціями. Американський метод передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі „посади” і „підтягування” найбільш відповідних працівників за схемою „посада-працівник”

Виділяють такі основні пункти американського методу:

- методи американського менеджменту засновуються на поділі виробничого процесу на окремі завдання, можливість виконання яких залежить від майстерності і ступеня навченості працівників;

- дуже важливим для більшості підприємств є зменшення розриву між розвитком інноваційних структур і способами управління людськими ресурсами;

- особливу роль у використанні трудового потенціалу працівників відіграють кадрові служби корпорацій, що перетворилися на спеціалізовані підрозділи, оснащені сучасною технікою, забезпечені компетентними працівниками, які володіють специфічним інструментарієм для розв'язання соціальних проблем на виробництві;

- кардинальні зміни в управлінні персоналом в американських корпораціях зумовлені новою роллю людських ресурсів у виробництві. Принцип „продуктивність від людини” чітко засвоєний більшістю фірм, що процвітають;

- у роботі з персоналом американські компанії важливого значення надають удосконаленню організування і стимулювання праці;

- в американському менеджменті заохочуються такі людські якості як: рішучість, схильність до ризику, індивідуалізм, прагнення до матеріального успіху;

- у сучасному американському менеджменті велику увагу приділяють культурі та розвитку організації;

- нинішній американський менеджмент позначається якісним переходом від стратегічного планування до стратегічного менеджменту .

Також одним з найвідоміших моделей управління персоналом є японська модель. Японська модель передбачає початкове вивчення сильних і слабких сторін особистості працівника і підбір для нього відповідного робочого місця (система „працівник – посада”).

Аналіз японського управління персоналом являє особливий інтерес з таких причин. По-перше, це та область менеджменту, де найбільш різночудно виявляються відмінності японського стилю від досить вивченого і дуже поширеного в розвинених капіталістичних країнах західного (американського) стилю. По-друге, результати, отримані на японських підприємствах (наприклад, темпи зростання продуктивності праці), свідчать, що використовувані там методи управління персоналом досить ефективні. Саме ефективність приваблює дедалі більшу увагу зарубіжних дослідників, які, вивчаючи японські методи управління персоналом, розглядають можливість їх використання у власних країнах.

Особливості японського менеджменту полягають у такому:

- при уважному і ретельному вивченні японського менеджменту виявило-

ся, що японська система управління - це сукупність японських традицій і імпортованих ідей;

- японське суспільство загалом однорідне і просякнуте духом колективізму. Японці завжди мислять від імені груп. Особистість усвідомлює себе насамперед як члена групи, а свою індивідуальність - як індивідуальність частини цілого;

- іншою важливою особливістю японського менеджменту є концепція безперервного навчання;

- ключовим аспектом японського менеджменту є управління персоналом. Ефективне керівництво людськими ресурсами, забезпечують досягнення високої якості продукції, конкурентоспроможності японської продукції і технологій міжнародному ринку;

- понад те, основною ознакою і особливістю японського менеджменту є побудова управління фірмами залежно від можливостей людини, а не машини чи виробничих функцій. Ця особливість японського управління стала основною. [3, с. 147; 4, с. 256]

Західноєвропейська модель запозичила деякі риси як з американської так і з японської моделей. Практика сучасного управління в країнах Західної Європи значною мірою формувалася під впливом американського менеджменту. Однак сучасний західноєвропейський менеджмент має певні особливості, зумовлені нинішньою економічною ситуацією в цих країнах.

Основні риси західноєвропейської моделі управління персоналом:

- перехід від диктату продавця до диктату споживача;
- усунення міждержавних перепон для руху товарів і грошей;
- у нинішній практиці європейського менеджменту важливе значення має вдосконалення організаційних структур управління загалом, координацію всіх функцій її діяльності.

- для європейського менеджменту типовою є концентрація зусиль на роботі з персоналом фірми. Нині вартість підприємства все частіше визначається за допомогою правила "5М": "Men" (люди), "Money" (гроші), "Machines" (обладнання), "Materials" (сировина), "Market" (ринок), що доводить винятковість людського фактора порівняно з іншими факторами виробництва.

- 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. [2, с. 201]

Дослідивши зарубіжний досвід управління персоналу фірми, можна зробити наступні висновки.

1) Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності.

2) Можна виділити основні концепції управління персоналом:

- капітал вкладається не тільки в технологію, але і в кадри;

- координація активності співробітників забезпечується через взаєморозуміння і засоби комунікації;

- необхідне спільне рішення проблем колективом.

3) Набір і адаптація нових працівників має велике значення, оскільки саме на цьому етапі формується їх кадровий потенціал. При цьому існує проблема оптимального співвідношення нових співробітників і тих, які вже працюють у компанії.

4) Узагальнюючи досвід зарубіжних країн, можна сформулювати головну мету системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

Усе викладене переконує в тому, що закордонний досвід управління трудовими ресурсами вартий широкого практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні. Слід зважити й на те, що 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.

Отже для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну фірмову філософію управління персоналом, слід виходити з досвіду провідних світових компаній, а крім того - накопичувати власний досвід роботи з українськими працівниками. [5, с. 343]

Література

1. Конституція України – Донецьк: ТОВ «Лебедь», 2005 – 40 с.
2. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. -К. : Професіонал, 2004. - 304 с.
3. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С. О. Цимбалюк ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. - К.: Вид-во КНЕУ, 2004. - 398 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. -К. : Кондор, 2003.-296 с.
5. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник / С.Ф. Покропивний. - К. : Вид-во КНЕУ, 2000. - 528 с.