

ЗАЛИСКАЯ А.А., ст. гр. ЭПЭК-11

Науч. руков.: Ровт Э.П. ассист.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Изучена система управления персоналом Донецкой области, проанализированы объемы привлечения и использования иностранного опыта в управлении персоналом.

Актуальность. Управление персоналом в современных условиях хозяйствования является основой эффективного управления организации и становится задачей первостепенной важности. Опыт, накопленный в этой области многими успешными компаниями, требует тщательного изучения и использования в современных условиях. Взгляд на сотрудников как основную ценность компании, создание условий для привлечения и удержания лучших специалистов. Основу успеха предприятия формирует своевременная подготовка персонала к потребностям фирмы.

Цель исследования. Поиск новых научных подходов для усовершенствования оптимизации управления персоналом для предприятий Украины. Поставленная цель может быть достигнута с помощью возможность применения зарубежного опыта в управления предприятием совершенствования системы управления персоналом.

Основная часть. Совершенствование системы управления персоналом на украинских предприятиях должно опираться на накопленный зарубежный опыт. Речь идет, прежде всего, о заимствовании и обобщении руководителями предприятий и организаций зарубежного прогрессивного опыта привлечения значительной части персонала к управлению производством, осуществление коллективной формы организации труда. Под системой управления персоналом понимают многовекторную деятельность соответствующих отделов предприятия.

Главной задачей системы управления персоналом является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функций, поставленных и определенных в соответствии с целями организации. Наибольший успех достигается тогда, когда все функциональные подсистемы управления персоналом согласованы во времени и пространстве и применяются одновременно. Одним из важных этапов реализации системы управления персоналом является практическое осуществление набора необходимых фирме категорий работников.

В марте 2007 года Украина официально была признана мировым сообществом как государство с рыночной экономикой. Поэтому современным отечественным предприятиям необходимо создание такой

системы управления, при которой работнику объективно было бы невыгодным пассивное участие в производстве, что очень актуально на сегодняшний день. Характерной особенностью современного производства за рубежом нужно считать переход к разнообразным коллективным формам организации труда, включая совместное выполнение отдельных заданий.

Зарубежный опыт подтверждает исключительную полезность привлечения работников к управлению производством. В американских фирмах, например, применяются четыре формы привлечения персонала к управлению:

1) участие работников в управлении трудом и качеством продукции на уровне производственного цеха или другого равноценного подразделения;

2) создание рабочих советов или совместных комитетов менеджеров и рабочих;

3) внедрение системы участия персонала в полученной прибыли;

4) участие представителей наемного труда в работе советов директоров корпораций. Своеобразной является система привлечения трудящихся к управлению, сложившаяся в Германии. Она включает: совместное участие в наблюдательных советах фирм представителей капитала и наемного труда; наличие «рабочего-директора»; создание на предприятиях производственных советов, состоящих из рабочих.

Среди разных форм групповой работы, стоит выделить кружки качества, которые, являются неформальной организацией управления производством, действующей параллельно с традиционной иерархической системой. Поэтому не случайно 90% наибольших фирм США используют «кружки качества» с целью повышения эффективности производства, а в Японии функционирует свыше одного миллиона таких кружков, объединяющих почти 11 миллионов работников. Несмотря на то, что системы управления США и Японии абсолютно противоположные, в каждой из них есть некоторые аспекты опыта, которые можно считать универсальными. Американское управление характеризуется подходом к человеку как к рабочей силе, и построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников, индивидуальным принятием решений на основе служебных полномочий, концентрацией на понятиях самоответственности и самоутверждения, осуществлением краткосрочного найма, с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. В ее основе лежит культ сильной личности, которая поставила перед собой цель и всё в своей жизни подчиняет достижению этой цели.

В отличие от США, в Японии управленческая практика ориентирована на человека, выражаемой в подходе к человеку, как к личности, коллективизме, коллективном принятии решений, осуществлении долгосрочного найма. Все системы управления должны быть ориентированы на выявление разнообразных способностей работников, с тем, чтобы они были в максимальной степени использованы в процессе производства, а человек стремился бы к процветанию фирмы, в которой он работает. Японская организация отличается также постепенной, медленной оценкой и

продвижением, неформальными тонкими механизмами контроля деятельности работников, отсутствием жесткости специализации персонала. В Японии преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы. Практикуется пожизненный найм сотрудников в крупных компаниях

Выводы. Рассмотрев особенности управления персоналом в зарубежных странах, можно сделать вывод, что предприятия Украины нуждаются в применении зарубежного опыта при организации кадровой работы. Полезным будет внедрение на отечественных предприятиях коллективной формы организации труда, а именно «кружков качества», что будет способствовать повышению эффективности производства и совершенствования трудовых отношений, а также привлечения работников к управлению производством путем создания на предприятиях производственных советов, состоящих из рабочих (на примере Германии) и совместных комитетов менеджеров и рабочих (на примере США). Но наряду с этим, не помешает «здоровая» конкуренция и поощрение индивидуализма работников. Долгосрочный найм и продвижение персонала по службе. Предложенные мероприятия позволят оптимизировать сложившуюся на отечественных предприятиях систему управления персоналом.

Библиографический список

1. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М.: Юнити 1998.– 433 с.
2. Покропивный С.Ф., Колот М.В. Экономика предприятия: Учебник/под общ. ред. проф. С.Ф. Покропивного – К.: КНЭУ, 2003. – 552 с.