Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ

МАТЕРІАЛИ
V Всеукраїнської
науково-практичної інтернет-конференції
молодих учених та студентів

31 жовтня – 1 листопада 2018 року, м. Умань

Умань
ВПЦ «Візаві»
2018

УДК 330.34(06)
С 89

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол № 4 від 26 жовтня 2018 року)

С 89 Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів, м. Умань, 31 жовтня – 1 листопада 2018 р. : [зб. наук. тез] / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-науковий ін-т економіки та бізнес-освіти; [за ред. д. е. н., проф. О. Г. Чирви]. – Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2018. – 325 с.

Збірник містить наукові тези V Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 31 жовтня – 1 листопада 2018 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та студентів з актуальних проблем розвитку національної економіки.

Матеріали подано в авторській редакції.

© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2018
© Автори тез, 2018

умовах організаційно-економічних трансформацій: колективна наукова монографія / За наук. ред. Лисенко Н. О. – Умань: ВПЦ «Візаві». – 2010. – С. 53–54.

2. Бернард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации. – М.: Издательство «Социум». – 2010. – 210 с.

3. Організація як об’єкт управління. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studcon.org/organizaciya-yak-obyekt-upravlinnya.

Федчук В. В., студентка
Науковий керівник: Побережець Н. Б., викладач
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Оскільки людина в організації була та залишається основною виробничою та творчою силою – управління персоналом є найважливішою функцією менеджменту. Використання на підприємстві якісної та ефективної системи управління персоналом є запорукою його вдалого функціонування на ринку, прибутковості та конкурентоздатності. Економічний розвиток зарубіжних країн свідчить про використання ними ефективних систем управління персоналом. Вивчення та застосування цього досвіду на вітчизняних підприємствах, на нашу думку, може бути корисним для підвищення ефективності їх діяльності.

Протягом останніх років, питання систематизація досвіду розвинених країн світу стосовно створення ефективної системи управління персоналом стає все більш актуальним.

Для успішного функціонування підприємства та його конкурентоздатності у ринкових умовах потрібно бути не тільки високо технологічно оснащеним, мати сучасні технології, систему якості та маркетингових досліджень, а і мати кваліфікований персонал та якісну систему управління цим персоналом.

Основною метою сучасних систем управління персоналом є економічне та соціальне стимулювання співробітників, яке має за мету підвищити продуктивність праці та ефективність виробництва, що в свою чергу призведе до підвищення прибутку підприємства, тобто поєднання інтересів працівника та підприємства.

Стратегія управління персоналом підприємств повинна бути спрямована на підвищення рівнів освіти, кваліфікації та культури працівників, надання співробітникам умов для розширення професійних знань, безперервного

вдосконалення своєї майстерності, підвищення самовираження і розвитку організаційної культури. Все це означає актуальну потребу більш ґрунтовного вивчення та впровадження новітніх методів управління персоналом в сучасних організаціях [1; 6].

Наразі, у світі широко використовуються дві розповсюджені системи управління персоналом: американська та японська, або їх поєднання.

Японська система управління персоналом базується на трьох основних принципах:

1. Пожиттєвий найм – найм працівника після закінчення навчального закладу та його праця на підприємстві до виходу на пенсію. Більше половини японських компаній працюють за таким принципом, але слід зауважити, що на пожиттєвий найм можуть розраховувати лише випускники вузів, які ще не працювали в інших компаніях. Організація впродовж всього життя піклується про свого співробітника, а той в свою чергу ототожнює себе з компанією, проявляє свою відданість та вважає себе обличчям компанії.

2. Безперервне навчання персоналу – японські компанії витрачають великі кошти на постійне навчання та розвиток свого персоналу, але ці витрати себе виправдовують.

3. Колективне прийняття рішень – всі рішення в компанії мають прийматися одноголосно, кожен працівник несе свою частку відповідальності. Також кожен співробітник може вносити пропозиції щодо покращень.

Головна теза системи управління персоналом в Японії – «ми одна родина». Керівник є частиною команди, а не стоїть на її чолі. В основі управління зосереджені нормальні людські відносини та «емоційна близькість» [2].

Американська модель управління персоналом ґрунтується на принципі індивідуалізації. Персонал для американських компанії – це основне джерело ефективного функціонування підприємства. Підбір співробітників відбувається за основними критеріями: рівень та якість освіти, психологічна стійкість та вміння працювати в колективі, наявність досвіду роботи та орієнтація на вузьких спеціалістів [2].

Багато уваги приділяється соціальній адаптації працівника. Кожне підприємство має свій набір соціально-психологічних впливів на нового працівника для його успішної адаптації на новому місці. У більшості фірм використовується «вертикальна модель» розвитку кар’єри, тобто економіст все своє життя ростиме тільки як економіст.

Управлінські рішення приймаються конкретними особами, які несуть за них особисту відповідальність. На вищі рівні управління в американських компаніях можуть претендувати тільки особи з вченим ступенем доктора або

магістра, ті хто має вищу освіту можуть займати посади середнього рівня управління [3].

Європейську систему управління персоналом можна розглядати як двосторонні відносини між продавцем та покупцем, тобто працівник та роботодавець самі визначають, що хочуть дати та що хочуть отримати один від одного. Менеджери, в першу чергу, визначають кваліфікацію та свідомість людини, а потім вже вирішують наскільки працівник потребує прямих вказівок для виконання своєї роботи. Кожен працівник отримує стільки вказівок, скільки йому потрібно – це система індивідуального менеджменту. Завдяки цьому працівник має можливість зростати до рівня, на якому він зможе виконувати поставлені перед ним завдання на користь компанії незалежно від менеджера [4].

У європейських країнах активно розвиваються такі методи управління персоналом, як коучинг (навчання в процесі роботи менш досвідченого працівника більш досвідченим) та менторинг (наставництво). Завдяки цим методам у менеджерів формуються лідерські якості. Особливістю європейських підприємств є те, що при відборі на займання вищої посади перевага віддається своїм працівникам, а не залученим зі сторони.

Система управління персоналом в Китаї базується на адміністративній моделі управління. Працівник, в першу чергу, сприймається як «інструмент». Основною функцією менеджера з персоналу є контроль за персоналом. На багатьох китайських підприємствах розвинена протекціоністська політика: просування по кар'єрних сходинках відбувається завдяки особистим відносинам з керівником [5].

Варто відмітити, що при наявності у топ-менеджерів необмежених повноважень, вони відносяться до підлеглих з повагою та вдячністю за роботу. Але в той же час управління в китайських компаніях можна назвати авторитарним та жорстким з постійним контролем за підлеглими. Профспілки, на відміну від профспілок в багатьох країнах світу, підтримують керівництво компанії, а не працівників, внаслідок чого конфлікти та страйки майже відсутні.

Таким чином, розглянувши різні системи управління персоналом, можна сказати, що всі вони мають свої переваги та недоліки. Для українських підприємств можна запропоновувати використання комбінування американської та японської моделей управління персоналом. Оскільки українцям притаманні дух американського індивідуалізму та японське прагнення до самовдосконалення і працездатність.

Отже, мистецтво управління персоналом, стає вирішальною умовою забезпечення стабільності та конкурентоздатності підприємства. Перед підприємствами постають нові завдання стосовно збереження

висококваліфікованих працівників, мотивування та стимулювання, розробка якісної оцінки персоналу, підвищення ступеня участі працівників у прийнятті управлінських рішень. Як показав досвід зарубіжних підприємств, для досягнення ефективного функціонування та конкурентоздатності підприємства на ринку потрібно розглядати співробітників підприємства як найвищу цінність.

Список використаних джерел:

1. Побережець Н. Б. Основні напрями та методи управління кадрами на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. Б. Побережець // Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матер. IV Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених та студентів (30.11.–1.12.2017 р., м. Умань). – Режим доступу: http://dspace.udpu.edu.ua:8181/jspui/bitstream/6789/8735/1/osnovni_pdf.

2. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник [Електронний ресурс] / С. У. Олійник ; Нар. укр. акад. – Х. : Вид-во НУА, 2013. – 376 с. – Режим доступу: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_1517_53839646.pdf.

3. Мороз М. М. Зарубіжний досвід управління персоналом / Мороз М. М. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. - Вип. 20.10 – С. 189–194.

4. Оксентюк А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. – 2012. - № 1 (34). – С. 66-72.

5. Виногродский Б. Б. Менеджмент в китайской традиции [Електронний ресурс] / Б. Б. Виногродский, В. С. Сизов // Вопросы новой экономики. - 2010. - № 1. - С. 103-110. – Режим доступу: http://www.vsei.ru/downloads/vne/n02-10.pdf.

6. Чирва О. Г. Стратегічне партнерство влади, освіти та бізнесу в Україні / О. Г. Чирва // Сталий розвиток 2030 : економічна, соціальна, екологічна та політична складові» : матеріали доповідей міжнародної міждисциплінарної конференції (Грузія, Тбілісі, 2017). – Тбілісі – Львів, 2017. – С. 124-126.