

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІТ-ПЕРСОНАЛОМ У ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ

Вінницький технічний університет

Анотація

Тези доповіді присвячено необхідності використання зарубіжного досвіду управління персоналом у діяльності вітчизняних підприємств. Узагальнено найбільш популярні моделі управління персоналом, що притаманні розвинутим країнам та визначено основні елементи, що варто запровадити в практичній діяльності українськими роботодавцями.

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

Abstract

Abstracts of the report are devoted with importance of using foreign experience in personnel management of native enterprises. The article describes the most popular management model that are common in developed countries. It contains also information on principles that should be introduced by Ukrainian employers.

Keywords : personnel, personnel management, management model, motivation, pay, labour productivity.

Ефективне управління персоналом на даний час є чи не найважливішим елементом управлінської діяльності підприємства. Системи управління, що використовуються вітчизняними підприємствами показали свою недосконалість та неефективність, наслідками чого є значна плинність кадрів, низька продуктивність праці, негативний психологічний клімат в колективах. Відповідно наслідки такої роботи зовсім невтішні – неефективна робота багатьох компаній, невчасне виконання плану випуску продукції, збитковість діяльності, а в деяких випадках і банкрутство [1].

В Україні існує низка нагальних проблем, які потрібно вирішувати вже сьогодні. Значна частина цих проблем пов'язана з формуванням у компаніях кадрового потенціалу. За умови підвищення ефективності формування кадрового потенціалу можна знайти такі методи, які дозволять створювати колективи у компаніях та з мінімальними витратами будуть приносити очікуваний прибуток. З цією метою слід використовувати досвід розвинутих країн світу. Існує декілька 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. Використовуючи іноземний досвід й опираючись на українські реалії та ментальні особливості, із кожної моделі слід використовувати кращі підходи, що дозволить досягти бажаного ефекту за найменших витрат [2].

Сьогодні у світовій практиці використовуються декілька основних моделей управління персоналом. Найбільш поширеною є американська модель. З іншого боку, японська модель управління персоналом користується все більшим впливом внаслідок успіхів японських товаровиробників. Разом з тим, оскільки японська модель багато в чому пов'язана з японською культурою, яка має свої унікальні відмінні особливості, не всі її елементи, в сфері управління персоналом можна з успіхом поширювати на інші країни. У будь-якому випадку американську і японську модель прийнято розглядати як такі, що знаходяться на різних полюсах, в першу чергу, з точки зору орієнтації на індивідуалізм (США) і колективізм (Японія). У свою чергу європейська модель також володіє важливими відмінними ознаками.

Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції та заохоченні індивідуалізму робітників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність власного доходу від нього. Характерною рисою є чітка постановка цілей і задач, висока оплата персоналу, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії. Особливістю системи управління персоналом США є використання найбільш доцільної системи оплати праці, постійна атестація службовців з метою кар'єрного просування, оцінка ефективності організації праці

та оснащеності робочих місць працівників. На підприємствах здійснюється постійна оцінка заслуг працівників. [3].

У роботі з персоналом американські компанії важливого значення надають удосконаленню організації і стимулюванню праці. Вони все частіше відмовляються від ієрархічних структур, ліквідовують вертикальні управлінські ланки, розширюють коло відповідальних осіб за виконання виробничих завдань, переміщують повноваження принципово інша форма організації праці – у межах робочої групи, бригади, які мають певну виробничу самостійність. Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати. Управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер.

Своєрідною є система участі працівників в управлінні виробництвом, що склалася в Німеччині. Вона включає: спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу й найманої праці; існування «робітника-директора»; виробничі ради на підприємствах, які складаються з робітників. Останні створюються на підприємствах, що мають не менше 5 постійних найманих працівників з правом голосу (вік понад 18 років, стаж роботи не менше 6 місяців). Тобто, 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; широко використовуються послуги ; розроблені на підприємствах посадові інструкції існують не лише на папері, а постійно використовуються в процесі здійснення функціональних обов'язків; використовуються різні види оплати праці в залежності від рівня кваліфікації, досвіду, володіння новими методами роботи, знання іноземних мов тощо.

Японська філософія менеджменту ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальної згоди, ввічливості, відданості ідеалам фірми, довічного найму співробітників великих компаній, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці. Особливість цієї 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 в межах отриманих результатів йому надається посада, визначаються службові обов'язки та оснащується робоче місце. Відповідний перелік критерій, яких дуже не вистачає на вітчизняних українських підприємствах, де практично відсутні культура спілкування в колективі, вболівання за колеги та ефективність кінцевих результатів діяльності компанії. Враховуючи той факт, що в японських фірмах практично відсутня плінність кадрів, вже саме по собі передбачає і високий рівень продуктивності праці, й високий рівень психологічного клімату, й бажання бездефектно та ефективно працювати.

Зарубіжна практика управління персоналом спрямована насамперед на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземну практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про багаторічний вітчизняний досвід та особливості політичної та економічної ситуації [4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління ІТ персоналом в ІТ компаніях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eba.com.ua/upravlinnya-personalom-v-it-kompaniyah/> (дата звернення: 18.03.2021).
2. Німуха Ю. Особливості управління персоналом в ІТ-компаніях [Електронний ресурс] / Юлія Німуха. – 2017. – Режим доступу: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/101175> (дата звернення: 18.03.2021).
3. Зарубіжний досвід управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/3_08_uk/20.pdf (дата звернення: 18.03.2021).
4. Особливості закордонного досвіду управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13960/> (дата звернення: 18.03.2021).

Безсмертний Олександр Анатолійович, студент групи ІКІ-17Б, факультету інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницького національного технічного університету, Вінниця, san2019bez@gmail.com

Bezsmertnyy Oleksandr Anatoliyovych, student group IKI-17B, faculty information technology and computer engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia san2019bez@gmail.com