

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЯПОНИИ, США, УКРАИНЕ

асп. Коблянская И.И., студент Патютюк А.А.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

В условиях становления и развития рыночной экономики происходит постепенный переход от жесткой системы административного управления, основанной на иерархии и практически неограниченной власти, к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. Это обуславливает изменение приоритетов в управлении как внутренней (ориентация на персонал), так и внешней (ориентация на потребителей) средой хозяйствующих субъектов.

Анализ опыта зарубежных стран в практике управления персоналом позволяет очертить ключевые ориентиры и направления формирования и развития национальной системы менеджмента.

Стремительный прогресс Японии в период с 1960-го по 1972 год по праву можно назвать японским чудом. Одной из причин столь бурного развития исследователи назвали систему управления, для которой характерны:

- система пожизненного найма как гарантия занятости;
- доступ к информации о политике и деятельности фирмы;
- сбор данных и их систематическое использование;
- управление, ориентированное на качество;
- процесс коллективного принятия решений;
- концепция непрерывного обучения;
- восприимчивость к новым идеям.

Система пожизненного найма обуславливает ключевую роль менеджмента персонала как стратегического фактора в развитии компании.

Американская модель управления персоналом зачастую противопоставляется японской, что, однако, не свидетельствует о ее неэффективности. Для менеджмента в США характерны такие черты:

- индивидуальная ответственность;
- решение принимает руководитель;
- деловые отношения никогда не совмещаются с личными;
- отсутствие у сотрудников чувства преданности своей компании;
- прагматичность.

В связи с незначительным периодом существования рыночных отношений, а также дефицитом соответствующих современным условиям развития знаний в сфере управления, национальная модель менеджмента в Украине не создана. В контексте разработки модели украинского менеджмента, одним из наиболее проблемных вопросов является мотивация персонала.

Ошибки, допускаемые руководителями отечественных предприятий, весьма характерны и типичны:

- руководство часто пытается экономить на сотрудниках, выплачивая, к примеру, бонус в конце года, а не в конце каждого месяца;
- при анонсировании о выплате премии или бонусов, сумма выплат не оглашается;
- пренебрежение работниками низшего звена;
- несвоевременная выплата заработной платы;
- среди средств мотивации труда преобладает система штрафов (за нарушение дисциплины, невыполнение задач в заданный срок);
- неблагоприятные условия труда;
- выплата заработной платы в конвертах.

Следует отметить, что с каждым годом украинский менеджмент все больше пытается внедрять западные схемы управления. При этом, правда, не всегда учитываются национальные особенности.

Украинский менталитет совмещает американский дух индивидуализма и японские работоспособность и стремление к совершенствованию. Следовательно, для успешного управления персоналом достаточно создать благоприятные условия труда и обрисовать реальные перспективные возможности.