

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Крючкова Е. Н., студентка, СумГУ, г. Сумы

Постоянное развитие на протяжении длительного периода экономики Японии побудило ученых и практиков разных стран внимательно изучать механизмы и факторы, которые обеспечивают высокую эффективность производства в этой стране. Анализ показал, что в центре этой концепции управления находится человек, который рассматривается как наивысшая ценность для фирмы. Исходя из этой концепции все системы управления нацелены на пробуждение разнообразных способностей работников с тем, чтобы они были в максимальной степени использованы в процессе производства, а человек стремился к процветанию организации, в которой работает.

В последнее время в США и европейских странах с учетом японского опыта разработаны различные модели управления, в центре внимания которых находится человек. Как правило, такие модели содержат следующие блоки: 1) персонал организации; 2) тщательный учет знаний и способностей работников при назначении их на ключевые должности в фирме; 3) стиль и культура деловых взаимоотношений в данной организации; 4) долгосрочные цели развития фирмы.

Стратегические концепции управления кадрами в промышленно развитых странах рассматривают работников как решающий фактор сохранения конкурентоспособности и нацелены на подготовку кадров в соответствии с изменяющимися требованиями рынка и с учетом введения новых технологий. По мнению многих зарубежных исследователей, главными моментами в работе с персоналом должны стать: 1) ресурсная ориентация, т.е. использование индивидуальных способностей работников в соответствии со стратегическими целями организации (в первую очередь для овладения новыми технологиями); 2) интеграция стремлений, потребностей и запросов работников с интересами организации.

Таким образом, при разработке концепций управления персоналом необходимо проводить различные текущие и ретроспективные исследования. В качестве главных направлений, на наш взгляд, является использования моделирования профессиональной деятельности персонала при управлении им в организации. Это позволит учесть такие случайные факторы как: смены научно-технических концепций и спроса на рынке готовой продукции; новые направления управления персоналом в многонациональных компаниях; усиление информационной поддержки принятия решений; новые методы материального стимулирования высококвалифицированных работников и т.д.

Работа выполнена под руководством доцента Ивченко А. В.