

Необхідно зазначити, що в сучасних умовах державна кадрова політика повинна стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу. Цілі та принципи кадрової політики можуть стати мобілізуючою й організуючою силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу, в тому числі управлінського і підприємницького.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. // Голос України. – 1994. – 5 січ.
2. Конституція України // Голос України. – 1996. – 27 лип. – № 138.
3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг.ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). - К. : НАДУ, 2012. - 72 с.
4. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 344 с.

Головата Наталія,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Моделі управління в менеджменті відводиться найважливіше значення. Під нею розуміють сукупність знань про те, як необхідно вибудовувати управління, наскільки сильно вона впливає на всі структури і процеси

організації, яким чином відбувається розвиток організації в зовнішньому середовищі. Однією з найбільш ефективних моделей управління є японська.

Це модель управління з “людським обличчям”, оскільки використовує в своїй основі холістичний підхід до працівника. Він полягає в тому, що працівника розглядають цілісно: і як працівника, і як особистість. Людські кадри розглядаються як найбільш цінний ресурс. Завдяки такому підходу забезпечується висока продуктивність праці і вражаючі результати розвитку економіки.

Японський менеджмент вивчають і наслідують не лише в країнах Азії, а й Америки та Європи. Причиною є швидка відбудова та динамічний розвиток економіки Японії після Другої світової війни, вихід на передові економічні позиції в світі. Особливості системи управління виробництвом у Японії зумовлені специфікою її природних умов та економічної системи, історичними, поведінковими та культурними традиціями.

Модель управління впливає на ототожнення людини з компанією. Японські службовці демонструють високу жертвовність та відданість фірмі. При цьому контроль носить лише непрямий характер, а висока самовіддача стимулює формування самомотивації. Проте і самі фірми здійснюють стимулювання працівників. Публічне визнання заслуг, соціальні програми, спільні обіди і просто створюють атмосферу для отримання максимального результату [4].

Згуртованість колективу і колективна відповідальність забезпечують мінімальну плинність кадрів. В очах суспільства зміна компанії сприймається як ганьба: людина, який змінив місце роботи, позбавляється всіх привілеїв і заробітної плати, що змушує його все починати з нуля.

Домінуючою особливістю японського управління кадрами є система довічного наймання, яка охоплює приблизно 35% робочої сили країни, в основному працівників великих компаній. Сутність її полягає в тому, що фірма наймає працівників один раз на рік, навесні, коли молодь закінчує середні та вищі навчальні заклади. Як правило, молоді спеціалісти проходять стажування

шість місяців у різних підрозділах компанії під керівництвом менеджерів середнього та вищого рівнів управління. Наставник повинен викликати в них інтерес до духовних цінностей, які спрямовані проти егоїзму та егоцентризму, вимагають жертвувати своїми особистими інтересами, якщо вони суперечать груповим цілям[2].

Просування по кар'єрних сходах відбувається специфічним чином. Її частота коливається від 3 до 7 років. Рівень заробітної плати безпосередньо залежить від віку, стажу і ефективності результатів праці. Компанії надають різні пільги та привілеї, які дозволяють працівникам досягати високого рівня добробуту. Важливою особливістю є і те, що розрив заробітної плати між вищими ешелонами влади та новачками незначний: заробітна плата керівника не перевершує заробітну плату новачка більш, ніж у сім разів. І найголовніше, що керівництву не шкода платити гроші за виконану роботу.

В японських компаніях управління більш централізоване, внаслідок чого виробничі відділення менш самостійні при вирішенні виробничих питань. Але централізованість поєднується з особливим стилем управління, суттєвими елементами якого є погодженість і координація дій всіх ієрархічних ланок, розроблення і прийняття рішень після їх детального обговорення та схвалення виконавчою ланкою. Внаслідок цього сформувався специфічний японський симбіоз ініціативи виконавців і жорсткої лінії вищого керівництва фірми, який ґрунтується на груповому прийнятті рішень і передбачає:

- участь менеджерів середнього рівня в розробленні рішень шляхом погодження та обговорення проектів з керівниками і персоналом відповідних відділень;
- дотримання принципу одностайності в прийнятті рішень;
- відсутність чітких посадових інструкцій, які б визначали обов'язки працівників, оскільки зміст їхньої діяльності може змінюватися і зобов'язані вміти виконувати будь-яку роботу в межах своєї компетенції.

На відміну від працівників інших країн, японці не прагнуть до безумовного виконання правил, інструкцій і обіцянок. З їхнього погляду,

поводження менеджера і прийняття ним рішень цілком залежать від ситуації. Головне в управлінському процесі - це вивчення нюансів становища, ситуації, що склалася, адже це, дозволить менеджеру прийняти правильне рішення [1].

Організація управління в японських фірмах суттєво відрізняється від американської та європейської моделей. Відмінності стосуються організаційної побудови фірм, визначення стратегічних напрямів управлінської діяльності, вирішення кадрових питань, підвищеної уваги до якості продукції, системи соціальних відносин на виробництві та в управлінні.

Однією з основних відмінностей японського менеджменту від американського та європейського є його направленість: основним предметом управління в Японії є трудові ресурси. Ціль, яку перед собою ставить японський керівник – це підвищення ефективності роботи підприємства в основному за рахунок підвищення ефективності роботи працівників. В свою чергу, в американському та європейському підходах до управління, основною ціллю є максимізація прибутку, тобто отримання найбільшого прибутку при найменших затратах праці[3].

За останній час Японія зайняла лідируюче становище на світовому ринку. На її частку припадає більше половини загальної вартості акцій усіх країн світу. І це при тому, що населення Японії складає всього 2% від населення земної кулі. Таким чином, японська модель менеджменту дозволила досягти Країні вранішнього сонця вражаючих результатів практично у всіх сферах діяльності.

Список використаних джерел

1. Карпова Н. Н. Мистецтво управління, найновіші тенденції сучасного менеджменту – японський досвід // Спеціальний міжнародний семінар в Японії, 8-20 травня, 2008 р.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту: Пер. з англ. – М.: Справа, 2000. — 704 с.
3. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. – К.: Академвидав, 2003.

4. Юхименко П. І. Міжнародний менеджмент / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак та ін. : навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 488 с.

Керничний Володимир Володимирович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організації і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ФАКТОРИ УСПІХУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ

Розвиток кар'єри на підприємстві й управління цим процесом привертати увагу як вітчизняних, так і закордонних дослідників. Тип кар'єрного процесу дає уявлення про особливості його виникнення, спрямованість і внутрішню організованість, зовнішні зв'язки, взаємодії та взаємопереходи стосовно інших процесів. У науковій літературі наводиться типізація кар'єрного процесу за його формою, що відображає в основному спрямованість і послідовність змін рівня життєдіяльності людини.

Традиційно ідеальною формою кар'єрного процесу вважається його розвиток по висхідній (прогресивний тип), коли кожна наступна стадія змін у цьому процесі відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Вона включає досягнуті раніше результати і підготовлює необхідність більш пізньої стадії. Зміни, які відбуваються при цьому, необоротні, оскільки кожна дія має наслідки, що йдуть у майбутнє, знання, що здобуваються, і досвід накопичуються і вплітають людину в мережу соціальних зв'язків, які, розвиваючись у висхідному потоці соціального життя, захоплюють індивіда на рівні, що досягаються у процесі загального сходження [3].