

Демченко В. О.

Полтавський університет економіки і торгівлі (Україна)

**МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА:
ЕВОЛЮЦІЯ І СУЧАСНИЙ СТАН**

За сучасних умов знання, уміння, трудові навички, ініціатива персоналу фірми стають найважливішими стратегічними ресурсами, ніж фінансовий чи виробничий капітал [1]. Саме тому, однією з головних конкурентних переваг будь якого підприємства є правильний вибір моделі управління персоналом у сучасних ринкових умовах господарювання.

Досить довгий період у міжнародному менеджменті існували класичні моделі управління персоналом, такі як: американська, японська та західноєвропейська. Та на сьогоднішній день підприємства намагаються впровадити в практику управління персоналом модель не в чистому вигляді, а певний симбіоз між ними, адаптуючи її до своєї відкритої соціально-економічної системи. Кожна із існуючих моделей управління персоналом характеризується не лише загальноекономічними тенденціями визначеними географічними особливостями їх виникнення, але й національними, ментальними та управлінськими традиціями.

Так, особливостями американської моделі управління персоналу є:

- визначальна роль корпоративної культури та розвитку організації;
- якісний перехід від стратегічного планування персоналу до стратегічного менеджменту;
- перевага особистих якостей над професійними, заохочується креативність, рішучість, здатність до ризику, індивідуалізм;
- побудова системи заохочення на матеріальних стимулах;
- важливе значення організації та стимулювання праці, застосування принципу «продуктивність від людини».

Все більшого поширення зазнає і японська модель управління персоналом, оскільки японські компанії заявили про себе на світовому ринку, як найбільш конкурентоздатні та стабільні по відношенню до змін ринкового середовища. В основу даної моделі управління персоналом покладено принцип «працівник-

посада», тобто передбачає детальне вивчення сильних і слабких сторін працівника і індивідуальний підбір, на основі даного аналізу, робочого місця для працівника. Високі показники продуктивності праці в японських компаніях, свідчать про те, що дана модель управління персоналу є досить ефективною.

До основних особливостей японської моделі управління персоналу належать такі:

- управління персоналом – це симбіоз японських традицій та запозичених ідей, які повністю адаптовані до ментальності японців;
- навчання протягом всього життя – основа конкурентоспроможності японських працівників;
- побудова управління компанією залежно від можливостей персоналу, а не виробничих потужностей.

Поєднала в собі, і американську, і японську модель управління персоналом – європейська модель. Західноєвропейський менеджмент розвивається під більшим впливом американської моделі, але він пом'якшує її рисами з японської моделі такими як: підвищення ролі людського фактора в управлінні та виробництві, реалізація відносин лідерства в колективі, застосування «м'яких» способів впливу людей [2, с. 204].

До основних особливостей західноєвропейської моделі управління персоналом є:

- перехід від диктату продавця до диктату споживача;
- колективізм у роботі персоналу на чолі з сильним лідером;
- головна задача керівника – стимулювати творчу активність працівників;
- перевага людського ресурсу над іншими ресурсами підприємства.

Отже, для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві та розробити власну модель управління персоналом необхідно адаптувати обрану модель до ментальних, національних та соціально-економічних особливостей компанії. Оскільки, беззаперечним у будь-якої моделі є те, що основний і безцінний ресурс підприємства – це його працівники, які і забезпечують йому прибуток, позитивний імідж та динамічний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2014. – 304 с.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С. О. Цимбалюк ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : Вид-во КНЕУ, 2014. – 398 с.

Дуднікова Д. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВПЛИВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРІВ**

В останні роки все більше уваги приділяють питанню самоменеджменту керівників різних сфер управління, оскільки робота підлеглих працівників безпосередньо залежить від ефективності роботи самого менеджера. Як свідчать результати досліджень, основною проблемою більшості управлінців є невміння раціонально використовувати можливості та працю підлеглих, враховувати їх потенціал. Саме це доводить, що менеджер має недостатньо навичок управління своєю працею, недостатньо розвинутий власний творчий потенціал через вплив соціальних та психологічних чинників. Тому, на сьогодні проблема підготовки висококваліфікованих кадрів у сфері управління є досить актуальною.

Український науковець Н. Є. Юрик визначає самоменеджмент як «послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час» [1]. Основна мета самоменеджменту полягає в раціональному використанні власних можливостей, самовизначенні та вмінні абстрагуватися від зовнішніх обставин й на роботі й у особистому житті.

Самоменеджмент полягає у самопізнанні, саморозвитку і самореалізації власне менеджера. Спершу останній має усвідомити своє бажання зробити себе краще, потім саморозвиватися, тобто формувати нові особистісні якості менеджера, створювати ідеальні програми, вибирати технології управління саморозвитком, а ще пізніше – самореалізуватися. Саме останній пункт здійснюється за рахунок