

Основними джерелами набору персоналу для керівників та спеціалістів є:

Інтернет (work.ua, rabota.ua), ЗМІ (начальник цеху), рекомендації працівників (менеджер з аналітики), кадрові агенції.

Основними джерелами пошуку робітничого персоналу на ПрАТ «Тернопільський кар'єр» є: ЗМІ, розміщення вакансій у внутрішній газеті на дошці оголошень, рекомендації працівників, опитування родичів та знайомих, звернення до сільських рад.

Пошук робітничого персоналу в основному здійснюється у сільській місцевості у зв'язку з наближенням до кар'єрів і активним пошуком жителями роботи поблизу дому.

Основними напрямками вдосконалення роботи кадрової служби ПрАТ є:

- вдосконалення методів підбору і розстановки управлінських кадрів;
- постійне підвищення кваліфікації кадрів апарату управління;
- мотивація трудової діяльності;
- планування ефективного використання робочого часу для керівників та спеціалістів;
- підвищення механізації і автоматизації управлінської праці.

Отже, зростання ролі кадрових служб і кардинальна перебудова їхньої діяльності зумовлені докорінними змінами економічних та соціальних умов. Крім цього, щоб створити дієву систему управління у банку, необхідно розробити власну фірмову філософію управління персоналом з урахуванням досвіду провідних світових компаній та накопиченням власного досвіду роботи з українськими працівниками.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2007. – 182-225 с.
2. Методичні підходи до формування кадрової політики експортноорієнтованих підприємств / Т.В. Кузнецова // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 366–375.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2009. – 351 с.
4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики : [монографія] / Г.В. Щокін. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

Кремезь Алла

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Пушкар З. М.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом – це сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що гарантують максимальне використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових

функцій для досягнення цілей підприємства. У системі управління персоналом виділяються суб'єкт і об'єкт. Під суб'єктом розуміється носій функції управління персоналом, тобто сукупність органів і працівників, що реалізують функції управління персоналом. Суб'єкт – це той, від кого залежить якість прийняття управлінських рішень, а, отже, наступний результат діяльності працівника, підрозділу і всього підприємства в цілому.

За кордоном дедалі частіше організації звертаються до певних методів стратегічного планування і управління, розглядаючи раптові зміни в зовнішньому середовищі, в технологіях, в конкуренції і ринках як реальність сучасного економічного життя, що вимагає вже саме нових прийомів менеджменту.

Уже традиційним серед вітчизняних дослідників є аналізування іноземного досвіду організації трудового процесу, де чільне місце посідає процес професійної адаптації. Застосовується він у менеджменті персоналу, для якого орієнтиром здавна вважають загальновідомі японську та американську моделі управління, які повністю ґрунтуються на керованій професійній адаптації. Це й обумовлює їх вибір як основне джерело для подальшого розвитку системи професійної адаптації у країнах з браком традицій менеджменту на кшталт України, де виникає необхідність негайного інтегрування принципів професійної адаптації у діяльність підприємств.

Тобто в сучасних умовах важливо скористатись нагодою формування таких традицій, відмовою від неформальної економіки, виникненням цивілізованих взаємовідносин між підприємствами та запозичити, зокрема в нашій країні, окремі концептуальні засади позитивного світового досвіду зі сприяння входженню працівника у нові умови праці. Спонукає до цього має історія становлення багатьох нині широковідомих іноземних підприємств ("Marks and Spencer", "Ford Motors Company", "Nissan" та ін.)[4, 160]. Спрямувавши свої зусилля на забезпечення професійної адаптації працівників, вони пройшли нелегкий шлях становлення, проте на сьогодні досягають значних переваг в управлінні персоналом, що зводяться до можливості безболісної реструктуризації напрямів діяльності, формування кадрового резерву та трудового потенціалу, підвищення загальної адаптивності підприємства до змін зовнішнього середовища.

Американська модель — передбачає вихідне визначення професійно-кваліфікаційної моделі «посади» і «підтягування» до найбільш відповідних працівників за схемою «посада-працівник»[1, 12]. Особливостями системи управління в американських фірмах є наступне: персонал розглядається як основне джерело підвищення ефективності виробництва; йому надається певна автономія; підбір здійснюється за такими критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі; орієнтація на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів, вчених.

Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати. Вся управлінська діяльність в американських компаніях зосереджена на механізмі індивідуальної відповідальності, оцінці індивідуальних результатів, розробки кількісних виражень цілей, які мають короткотерміновий характер. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію.

В загальному система управління трудовими ресурсами в Японії схожа до американської. Японські корпорації керують своїми службовцями таким чином, щоб останні працювали максимально ефективно. Для досягнення цієї мети корпорації використовують американську техніку управління кадрами, в тому числі ефективні системи заробітної плати, аналізу організації праці і робочих місць, атестації службовців [2, 66-72].

Система управління персоналом в Японії відрізняється від системи управління персоналом всіх інших країн. Вона зосереджена на менталітеті своїх співробітників. У ньому проявляються корпоративна філософія і своєрідна організація праці в приватному секторі, яку можна позначити терміном «промислова родинність», яка означає, що комерційне або промислове підприємство розглядається не тільки як економічне утворення, а й як спільноту працюючих людей. Для більшості з них будь-яка організація в певній мірі уособлює образ людської сім'ї.

У сучасних умовах мистецтво управління людьми стає вирішальною умовою, що забезпечує конкурентоспроможність підприємств і стабільність їх підприємницького успіху. У міру розвитку ринкових відносин перед організаціями постають принципово нові завдання, пов'язані з управлінням персоналом – це питання стимулювання праці і створення конкурентоздатних пакетів компенсації праці, збереження на підприємстві висококваліфікованих фахівців, у яких з'явилася можливість вибирати місце роботи, формування організаційної культури, підвищення продуктивності праці і скорочення чисельності співробітників під тиском конкуренції [3, 638].

На нашу думку, український менеджмент з кожним роком все більше намагається впроваджувати західні схеми управління, не завжди враховуючи особливості місцевого менталітету. Менеджери все частіше бажають працювати в західних компаніях або в їх представництвах в Україні, так як система мотивації та стимулювання праці в них є більш прогресивною. Український менталітет поєднує американський дух індивідуалізму і японські працездатність і прагнення до вдосконалення. Найбільш вдала формула для України: «Наше багатство – наші людські ресурси». А для успішного управління персоналом досить створити сприятливі умови праці та окреслити реальні перспективні можливості.

Використані джерела

1. Дряхлов Н. Системи мотивації персоналу в Західній Європі та США / Н. Дряхлов,

Є. Купріянов // Проблеми теорії та практики упр. – 2002. – №2.

2. Оксентюк А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 1(34). – С. 66-72.

3. Управління персоналом організації Підручник / За ред. А. Я. Кібанова. – 3-є вид., Доп. і перероб. – М.: ИНФА-М, 2005. – 638с.

4. Кован С.Е., Мокрова Л.П., Ряховская А.Н. Теория антикризисного управления предприятием. – М.: Изд-во «КноРус», 2009. – 160 с.

Литвинюк Андрій

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Шушпанов Д. Г.)

РОЗВИТОК ФРІЛАНСУ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У сучасному світі інформаційних технологій все більшої популярності набирають інноваційні форми зайнятості та новітні способи співпраці між роботодавцями та працівниками. При цьому, основою цих взаємовідносин стають особисті здібності, креативність і навички самого працівника. Саме це дало поштовх для розвитку такої форми зайнятості як фріланс [1].

Фріланс є найбільш інноваційним трендом зайнятості по всьому світу, який з кожним роком підтверджує свою ефективність на теперішньому етапі розвитку. Наприклад, у США, станом на 2017 р., близько 35% зайнятих є фрілансерами, або працюють віддалено. За прогнозом світової фріланс-платформи «Upwork» до 2020 р., очікується, ця частка зросте до 40–45% [2].

Наведене доводить актуальність дослідження фрілансу, зокрема вивчення сучасного стану та виявлення перспектив розвитку ринку фрілансу в Україні.

Фактично, поява фрілансу повністю змінює правила гри на сучасному ринку зайнятості. Така тенденція не могла оминати й Україну, яка завжди була цінним джерелом кваліфікованих працівників. Українські спеціалісти у сфері веб-розробки, створення та впровадження додатків для смартфонів та інших кваліфікованих кадрів у сфері ІТ завжди користувались попитом на міжнародному ринку праці.

В економічно розвинених країнах фріланс стрімко почав розвиватися ще на початку 2006 р. Багато користувачів почали реєструватися на онлайн біржах праці, де під запитом «робота в інтернеті» знаходило масу результатів з даного питання.

Протягом 2006–2011 рр. українські користувачі заробили близько 39 млн. дол. США. З 2012 по 2017 рр. українські фрілансери заробили 262 млн. дол. США. Загалом цей показник досягнув 300 млн. дол. США за останні 10 років.

За 5 років заробіток фрілансерів виріс на 49%, а кількість зареєстрованих фрілансерів – на 27,4%. Вони почали заробляти більше через розвиток власних