

Кадрова політика в різних країнах світу: порівняльна характеристика

Тетяна Якимчук

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Кожному керівнику відомо, що успіх організації в значній мірі залежить від кадрів – від кваліфікованої, постійної частини персоналу. Ефективне використання творчих і розумових здібностей кадрів дозволяє підприємству вирішувати складні нестандартні завдання, забезпечуючи собі конкурентні переваги.

Матеріали і методи. Досягнення цілей менеджменту персоналу забезпечується реалізацією кадрової політики, під якою розуміють систему правил і норм у взаємовідносинах працівників з роботодавцем.

З метою дослідження зарубіжного досвіду щодо кадрової політики та доцільності його використання в діяльності українських організацій було використано наукові методи (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, монографічний метод) та матеріали публікацій результатів наукових досліджень, представлені у періодичних виданнях.

Результати. Кадрова політика в різних країнах світу має свої особливості, обумовлені історичним розвитком, менталітетом населення, його традиціями. Науковці, як правило, виділяють два основні підходи до управління персоналом в організаціях – американський та японський. Іноді розглядають ще німецький, європейський чи західноєвропейський, російський підходи, проте всі вони є поєднанням американського та японського підходу до управління персоналом. На основі вище вказаних підходів і формується відповідна кадрова політика організації.

Кадрова політика в будь-якій країні переслідує одну й ту ж мету – якомога ефективніше здійснити управління персоналом організації, досягнувши стратегічних цілей та задовольнивши потреби працівників. Реалізація кадрової політики та виконання основних завдань менеджменту персоналу здійснюється у різний спосіб залежно від використовуваного підходу до управління персоналом.

При використанні японського підходу керівництвом організацій враховується менталітет співробітників, для яких робота – друга сім'я. Для таких організацій притаманний високий рівень соціальних гарантій, що породжує відданість своїй організації з боку співробітників. Використання деяких соціальних гарантій (наприклад, використання гарантії довічного найму) є економічно недоцільним для багатьох українських організацій в силу науково-технічного прогресу.

Організації з американським підходом до управління персоналом орієнтовані перш за все на індивідуальні цінності і результати, а співробітники розглядаються як основне джерело досягнення ефективності діяльності організації. Привабливість цього підходу для пересічного українця полягає в кращій системі оплати праці і мотивації працівників.

Висновки. Україна як молода країна знаходиться на шляху свого становлення. В сфері управління персоналом керівникам вітчизняних організацій необхідно враховувати зарубіжний досвід при формуванні власної кадрової політики, пам'ятаючи про свою унікальність. При формуванні кадрової політики в українських організаціях необхідно поєднувати американський індивідуалізм та японське прагнення до удосконалення.

Література:

1. Жук Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики / Н. Жук // Галицький економічний вісник. – 2011. - №1(30). – С. 15-24.