

Додаткові пільги для працівників часто пов'язуються не лише із лікарняним страхуванням, а й з вирішенням проблеми проживання і добирання на роботу. Такі заходи хоч і вимагають додаткових затрат з боку компанії, але також виробляють своєрідну психологічну залежність працівника, почуття вдячності і обов'язку перед фірмою. Зазвичай соціальний пакет українських організацій є надто вузьким, тому слід добре обдумати заходи соціальної відповідальності по відношенню до персоналу, визначити які аспекти життя особистості слід підтримати саме в нашій країні для того, щоб наголосити на важливості кожного окремого працівника.

Ротація посад є загальноприйнятою нормою в Японії. Працівники не лише рухаються по ієрархічній драбинці, але й переводяться з однієї роботи на іншу один раз на п'ять років. Ротація і просування часто відбуваються одночасно. В Україні, найчастіше в державних установах і організаціях, це не практикується.

Для підвищення відповідальності працівників японці організовують їх участь у прийнятті рішень на низовому рівні. Вони створюють, так звані, «гуртки якості». Вони зорієнтовані на питання як підвищення продуктивності, мінімізація втрат, раціоналізація, планування проведення робіт, техніка безпеки, задоволеність працею. Переваги «гуртків якості» полягають у тому, що групове навчання працівників відбувається невідривно від виробництва, результати активності у «гуртках» ретельно враховуються при плануванні їх кар'єри та здійсненні ротацій. В українських компаніях не так часто практикують делегування повноважень і відповідальності на нижчі рівні, переважає авторитарний стиль правління.

Такі кардинальні відмінності між підходами до управління персоналом Японії та України в основному полягають у різниці менталітетів, життєвих цінностей та переконань. Я вважаю, що для того, щоб Україні досягнути економічного рівня Японії мало приміряти на себе їхні стилі та методи керівництва, це нічого не змінить. Вітчизняним бізнесменам потрібно розробити власні нові підходи до управління, які б враховували всі особливості українського менталітету, але це вже тема іншої доповіді.

Іванів А.

група МОРм – 14

Науковий керівник – ст. викл. Н.П. Любомудрова

ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

В умовах сьогодення в Україні теоретичні та практичні засади оцінювання персоналу перебувають на етапі становлення. Для вітчизняної практики оцінювання персоналу все ще характерними є відсутність комплексності, брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. До характерних ознак чинних в Україні систем

оцінювання персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки. [1].

Аналіз практики оцінки персоналу в розвинених країнах Заходу засвідчує надзвичайно широкі тенденції в цій галузі. В різних країнах використовуються різні методи оцінки персоналу. Усе це свідчить про актуальність потреби вдосконалення вітчизняної практики оцінки персоналу з урахуванням зарубіжного досвіду. [2].

У країнах з розвинутою ринковою економікою системи атестації працівників носять різні назви: «річна атестація державних службовців», «оцінка результатів діяльності», «оцінка службовців з точки зору досягнення намічених цілей» і т. д. При цьому системи атестації включають такі елементи: регулярні співбесіди, оцінка досягнутих результатів, підведення річних підсумків роботи та ін. [3].

Для систематичного та детального вивчення якісного складу працівників в США та інших країнах застосовують так звану систему оцінки «по заслугах». Суть її полягає в порівнянні працівників з особами, вибраними як еталони, в попарному порівнянні працівників один з одним, в ранжуванні – оцінці працівників, починаючи від найкращого до найгіршого. [1].

Сучасні компанії незадоволені традиційними методами атестації персоналу. Це спричинило пошук ними нових підходів щодо оцінки працівників. Останнім часом набув поширення такий нестандартний метод оцінки персоналу, як «360° атестація». При тестуванні «360° атестація» працівник оцінюється своїм керівником, своїми колегами рівними за рангом та підлеглими керівника. Ідея оцінювання даним методом полягає в тому, що погляд на працівника здійснюється з різних сторін. Ключова перевага методу «360° атестація» в тому, що він дозволяє отримати цілісну картину особистісних і професійних якостей, знань та вмінь працівника.

Також, на сьогодні досить популярним методом оцінювання в багатьох компаніях є новітня система, так звана, – HR-метрики. Для кваліфікованого HR-менеджера метрики являються одним із найважливіших інструментів оцінки ефективності, який дає можливість об'єктивно оцінювати роботу, а також зіставляти отримані результати із встановленими еталонами.

Вибір необхідного набору HR-метрики залежить, головним чином, від потреб менеджера в інформації, яка в свою чергу визначається корпоративною стратегією компанії. Оскільки топ-менеджери являються «замовниками», обирати конкретні показники повинні саме вони з представниками фінансового департаменту. Для того щоб отримати позитивний результат від впровадження на підприємстві HR-метрики, потрібно, щоб вони відповідали певним вимогам, головною причиною яких є зрозумілість та ефективність.

Відповідно, більшість нетрадиційних методик оцінювання працівників мають свої певні як переваги, так і недоліки. До недоліків нетрадиційних методів атестації персоналу необхідно віднести ту обставину, що

розширення складу працівників, які оцінюють тих, хто проходить атестацію, може стати причиною конфліктів.

Відповідно, вищезгадані методи атестації персоналу при їх застосуванні у вітчизняних організаціях повинні бути ретельно продумані фахівцями служби управління персоналу так, щоб вони були адекватно сприйняті всіма працівниками організації, не погіршували соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

Досвід зарубіжних підприємств з питань оцінки персоналу є корисним для українських компаній. Але слід пам'ятати, що перш ніж запроваджувати на конкретному підприємстві ті чи інші методи оцінки, треба оцінити ступінь об'єктивності такого рішення і проаналізувати наслідки.[1]. На основі цього можна стверджувати про актуальність потреби вдосконалення української практики оцінки персоналу з урахуванням зарубіжного досвіду в цій сфері.

1. Сборник материалов 7-ой Международной научной конференции «Актуальные проблемы экономического та социального развития производной сферы», «Зарубіжний досвід оцінки персоналу» – Бобелюк К.Б., Мормуль Н.І. – Донецк: ДонНТУ, 2010. – С.47-49. 2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. пос. / За ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с. 3. Организация и проведение аттестации государственных служащих: Уч.-метод. пособие / Ин-т труда Минтруда РФ; за ред. Е. Д. Катильского, Ю. М. Забродина. — М., 1997.

Круп'як Н.
група МЕ – 24

Науковий керівник – асист. Р.О. Винничук

СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ

Людський фактор – найважливіший ресурс для організації, від якого залежить наскільки успішно будуть досягнуті цілі організації. Тому необхідно вміти так організувати роботу на підприємстві, щоб працівникам було приємно виконувати те, що ви хочете.

Психологічні чинники підвищення лояльності до працівників:

1. Проявляти особистий інтерес до підлеглих.

Кожна людина зацікавлена найбільше у собі, тому необхідно проявляти щире зацікавлення до підлеглих. Це буде сприяти виникненню між керівником і підлеглим доброзичливих відносин, що збільшуватиме ефективність роботи працівників.

2. Посмішка

У спілкуванні з людьми найважливішим чинником є доброзичливе ставлення, яке найбільше проявляється через усмішку при розмові. Вона налаштовує людину на позитивне сприйняття того, що ви буде намагатись до неї донести. А це необхідно для отримання ствердної відповіді не