

УДК 658.012.32

Качечка О. – ст..гр. БМ-31

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **АМЕРИКАНСЬКИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Науковий керівник: к. е. н., доцент Зяйлик М. Ф.

В усьому світі йде пошук найбільш раціональних моделей управління. Досвід багатьох фірм показав, що інвестиції в нове обладнання не приводять до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується "людський фактор". Проблема удосконалювання роботи з керівними кадрами в США завжди надавалось винятково важливе значення. Багато принципів організації кадрової роботи в США склалися в специфічних американських умовах і істотно відрізняються від підходів, які практикуються, наприклад, у західноєвропейських країнах і Японії.

Американська система заснована на розгляді діяльності по управлінню як самостійної професії і наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, центрів і спеціальних програм. Вона пристосована до умов високої мобільності керівного складу в промисловості США. Американські теорія і практика кадрової роботи у значній мірі враховують об'єктивні зміни вимог до керівників, досить швидко пристосовуються до них, вбирають у себе багато висновків економічної науки, соціології і соціальної психології, передової практики управління. Це дозволяє виділити в них ряд аспектів, що заслуговують уваги.

При формуванні резерву керівних кадрів багато американських корпорацій застосовують п'ятилітнє і поточне планування забезпечення фірм керівними кадрами. Такі плани оформляються у виді так званих програм "управління кар'єрою керівників" і програм "управління людськими ресурсами. Дуже велике значення в американській практиці приділяється добору і перевірці кандидатів на керівні посади на всіх рівнях керівництва. Керівництво компаній тримає процес підбору керівників вищого і частково середньої ланки під контролем. Якщо виникає необхідність у пошуку кандидата на ту чи іншу керівну посаду поза корпорацією, то керівництво фірми часто звертається до допомоги консультативних фірм. Інший напрямок у практиці формування і використання резерву кадрів - конкурсний добір кандидатів на заміщення вакантних посад. До 90 % промислових компаній публікують для широкого кола працівників інформацію про наявну чи очікувану вакантну посади і про вимоги до них. Американці вважають, що призначення навіть талановитого адміністратора на посаду, що не відповідає його профілю, веде за собою кризові наслідки для організації. Ведучу роль у подоланні цієї проблеми грають підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців за допомогою внутрішньофірмових програм, здійснюваних силами власних центрів і притягнутих викладачів. Також використовують так звану ротацію управлінського персоналу, при якій кандидат на підвищення планомірно переміщається з одного підрозділу компанії в інше. Ротація розглядається як головний метод підготовки керуючих — "джеренералістів", що мають широкий профіль навичок і знань.

Оцінка індивідуальних результатів праці поступово витісняє нормативний підхід до оцінки результатів праці. Вона використовується комплексно і служить для стимулювання. Американська практика, в її найбільш сучасних і передових, з управлінської точки зору проявах, розробляє і використовує широкий арсенал новітніх форм і методів роботи з резервом керівних кадрів.