

**Шваб Тетяна Володимирівна**  
магістрант групи МОМ-13  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Україна, м. Житомир

## АМЕРИКАНСЬКИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Nowadays, the study of the American approach and its application in practice is very important and effective, application of this approach to Ukrainian enterprises increase productivity of employees and will help improve skills.*

В сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах індустріально розвинутих країн домінує американський підхід. Американський підхід передбачає початкове визначення професійно-кваліфікаційної моделі «посади» і «підтягування» до найбільш відповідних працівників за схемою «посада – працівник». Американські менеджери традиційно орієнтовані на індивідуальні цінності і результати. Вся управлінська діяльність в американських компаніях ґрунтується на механізмі індивідуальної відповідальності. Управлінські рішення, як правило, приймають конкретні особи і несуть відповідальність за їх реалізацію.

Основою американської моделі менеджменту є суб'єкт, тобто людина, а не колектив. Сучасний американський кадровий менеджмент потребує специфічних форм і методів роботи. Одним із найважливіших його інструментів є атестація працівників з метою зіставлення фактичного виконання ними робіт з нормативними критеріями їх трудових функцій [4].

У США набув визнання і практично втілюється в життя комплексний підхід до забезпечення ефективного функціонування виробничих систем. Наразі поширеною стала модель «Семи С»: 1) стратегія (strategy); 2) структура (structure); 3) інформаційне забезпечення (systems); 4) персонал (staff); 5) кваліфікація (skills); 6) стиль (style); 7) головна мета (superordinate). Відповідно до цієї моделі розробляють організаційні і економічні механізми господарювання.

Нині у багатьох країнах окреслився процес «підтягування» організаційних форм управління до рівня розвитку технічної бази, велика увага приділяється розвитку систем управління на підставі створюваних великих галузевих і міжгалузевих об'єднань. Так, американський досвід розвитку міжгалузевих відносин на всіх рівнях ієрархії в організації, а також поширення практики формування вертикально інтегрованих об'єднань зумовили утворення складної системи економічних зв'язків, всеосяжного агропромислового комплексу, в якому зайнята більш як третина працездатного населення країни. Цей комплекс підпорядкований єдиному технологічному завданню – виробити, переробити і доставити продукцію споживачу [3].

У США поширена думка, що організаційні структури управління доцільно перебудувати шляхом зменшення кількості рівнів управління. Вважається, що комп'ютеризована організація повинна бути «плоскою». В такій організації імпульс виходячи знизу, спрямовується вгору, а потім знову повертається вниз. У великих і середніх промислових корпораціях дістали поширення програмно-цільові структури управління. Основні їх різновиди такі: проектне управління (Project management), форма впровадження нововведень (Innovative formation), управління по окремих продуктах (Product management), матрична структура (Matrix structure) [2].

Окрім того, у США та деяких інших розвинутих країнах практикується ротація керівників на різних ієрархічних рівнях. Суть її полягає в тому, що відбувається міжвідомчий тимчасовий обмін працівниками. Також функціонує розгалужена сітка учбових закладів з підготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Тут відмовилися від висування на керівну роботу робітників, оскільки вважається, що їм мусять виконувати спеціально підготовлені особи.

Відомий американський фахівець з проблем менеджменту У. Оучі запропонував свій варіант типології організації, що базується на розходженнях в регуляції взаємодій і відносин. За методологією У. Оучі існує три найбільш поширених типи культури підприємств: ринкова, бюрократична і кланова. Ринкова культура базується на пануванні вартісних відносин. Бюрократична культура ґрунтується на системі влади, яка здійснює регламентацію всієї діяльності підприємства чи установи у формі правил, інструкцій і процедур.

Кланова культура поширена в неформальних організаціях [1].

З вище зазначеного можна зробити висновок, що у сучасному американському менеджменті велику увагу приділяють культурі та розвитку організації. Кожна фірма має свою загальну атмосферу, яка визначає принципи, стиль відносин, девізи праці.

### Список використаних джерел:

1. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 3. – С. 156–162.
2. Чудаєва І. Б., Миленський В. Д. Управління персоналом (Кадровий менеджмент). – Черкаси: ЧДТУ, 2004. – 119 с.
3. Спивак В.А. Факторы и концептуальные основы развивающегося управления персоналом // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2004. – № 3. – С. 41-55.
4. Гавкалова Н.Л. Інноваційна роль менеджменту персоналом в процесі формування стратегії підприємства // Проблеми науки. – 2006. – № 4. – С. 16-23.