

Об'єктами управління за допомогою цих методів виступають: особистісні характеристики працівників; порядок організації праці; наявність і використання інформаційного забезпечення; порядок підбору, підготовки і перепідготовки штатних одиниць; згуртованість колективу; система спонукання працівників до ефективності виконання праці [3, с. 18-23].

При використанні даних методів оцінки підлягають соціально-психологічний клімат колективу і його вплив на окремих працівників. Для оцінки використовують різні методи: анкетування, психологічні тести, спостереження та ін. Також розробляють різні заходи, спрямовані на розвиток соціально-психологічних відносин всередині колективу.

З вище сказаного випливає, що прибуток є основною метою будь-якої компанії. Існування прибутку і є результат підприємницької діяльності підприємства, його мистецтва оптимально розподілити використовувані фактори виробництва і знайти їм правильне застосування. На ефективне управління прибутком на підприємстві впливає безліч факторів, які залежать як від самого підприємства в цілому, так і від його зовнішнього середовища.

Список використаних джерел:

1. Голов Р.С. Економіка і управління на підприємстві [Текст]: підручник / Р.С. Голов, А. П. Агарков, В.Ю. Теплишев, Е.А. Єрохіна. – М.: Дашков і К, 2013. – 400 с.
2. Лобан Л.А. Економіка підприємства [Текст]: навчальний посібник / Л.А. Лобан. – М.: Сучасна школа, 2011. – 432 с.
3. Конобеєва О.Е. Особливості формування власних ресурсів муніципальних підприємств / О.Є. Конобеєва, Е.Е. Конобеєва // Інноваційний Вісник Регіон. – 2011. – 2 (24). – 18-23 с.

Турчина К.Ю.

студентка;

Семенова Л.Ю.

*кандидат економічних наук, доцент,
Університет митної справи та фінансів*

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПІДБОРУ І АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Люди є одним за найважливіших активів сучасних компаній. Саме завдяки ним підприємства працюють, як добре налагоджений механізм, прийняття на роботу є невід'ємною частиною управління персоналом, але перш ніж залучити нову людину до роботи, необхідно пройти етапи пошуку, відбору і підбору кандидатів на конкретну посаду.

Пошук кандидата. Пошук кандидатів може здійснюватися як за допомогою залучення нової людини зовні, так і за допомогою пошуку нового кандидата у межах працюючих на підприємстві людей. Обидва ці способи мають свої переваги і недоліки, які наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Джерела пошуку кандидата: переваги та недоліки

Внутрішні джерела	
Недоліки	Переваги
<ul style="list-style-type: none"> • Необхідність у створенні і постійному покращенні комплексної програми розвитку персоналу; • Додаткові витрати на навчання / перенавчання; • Обмеження у залученні нових працівників зі свіжим поглядом, власною точкою зору, досвідом роботи і т. д.; • Формування небажаних неформальних зв'язків на підприємстві. 	<ul style="list-style-type: none"> • Формування ідеології «просування»; • Низькі витрати на пошук і адаптацію порівняно з залученням кандидата зовні; • Полегшення оцінки кандидатів; • Мотивація працівників, посилення їх відданості підприємству; • Спрощення процесу адаптації, як фінансово, так і психологічно.
Зовнішні джерела	
Недоліки	Переваги
<ul style="list-style-type: none"> • Збільшення витрат на пошук необхідних кадрів; • Висока вірогідність несумісності працівників; • Збільшення періоду та витрат на адаптацію порівняно з внутрішнім пересуванням працівників; • Зниження мотивації працюючого на підприємстві персоналу, погіршення психологічного клімату у колективі. 	<ul style="list-style-type: none"> • Велика кількість можливостей пошуку; • Зниження витрат на навчання; • Відсутність небажаних неформальних зв'язків на підприємстві; • Залучення нових працівників зі свіжим поглядом, власною точкою зору, досвідом роботи і т. д.

Джерело: складено на основі [1]

Внутрішній пошук може здійснюватися як серед працюючих на підприємстві, так і за рекомендаціями працівників, також можна розглянути кандидатури колишніх працівників чи кандидатів, що занесені у резерв. За допомогою внутрішнього пошуку кандидатів можна підтримувати мотивацію співробітників до продуктивної роботи [3].

До джерел зовнішнього пошуку можна віднести:

1. Пошук у мережі інтернет.
2. Самопроявлення кандидата.
3. Залучення засобів масової інформації.
4. Запит до державних центрів зайнятості.
5. Виїзди до навчальних закладів.
6. Звернення до спеціалізованих рекрутингових агентств. Приватні агентства з підбору персоналу.

7. Розміщення інформації на інформаційних стендах та інші способи розповсюдження.

Відбір кандидатів. Первинний відбір здійснюється за формально встановленими мінімальними вимогами, що пред'являються підприємством і вакантним робочим місцем до потенційного працівника. Мінімальні вимоги

визначаються для кожної конкретної посади у відповідності зі специфікою виконуваних функцій. Такими вимогами можуть бути: досвід, освіта, кваліфікація (наприклад, наявність прав на водіння автотранспортом), навички (володіння ПК і уміння працювати з певними програмами), вік. Попередній відбір здійснюється менеджером з персоналу на основі аналізу резюме, представленого претендентом [1]. Із великої кількості резюме необхідно обрати найбільш відповідні вимогам даної конкретної вакантної посади.

Підбір кандидата. Коли кандидати на посаду відібрані, починається процес підбору серед усіх кандидатів того, хто найбільш відповідає всім вимогам роботодавця. Підбір кандидата – це процес, у якому організація вибирає із претендентів на посаду одного або декількох осіб, які найкращим чином відповідають вимогам організації в конкретних умовах [2]. Це дуже складний процес протягом якого відбувається оцінка знань, умінь, особистих якостей, рівня освіти, фізичного стану людини і т.д. шляхом проведення співбесід, тестувань і аналізу отриманої інформації.

Адаптація нових робітників. В цілому сам процес адаптації можна поділити на декілька стадій:

- загальне ознайомлення з оточуючим середовищем та пристосування до нього (звикання, засвоєння стереотипів);
- асиміляція (повне пристосування);
- ідентифікація (ототожнення особистих цілей з цілями підприємства і колективу).

Для того, щоб процес адаптації проходив максимально успішно, необхідно розробити загальні та спеціалізовані програми адаптації. Загальні програми охоплюють все підприємство і допомагають прояснити такі питання, як: організаційна структура підприємства, його цілі, потреби та проблеми, орієнтування напрямку розвитку підприємства на ринку, знайомство з керівництвом, оплата праці, охорона праці, техніка безпеки і т. д. Відповідно спеціальні програми надають ясність у питаннях, які стосуються безпосередньо роботи конкретного працівника, наприклад: функції підрозділу, де працює конкретний працівник, спектр обов'язків, правила та відповідальність, розташування робочого місця, вимоги до звітності, особливості роботи у колективі, тощо. Такі програми адаптації можуть бути використані і при первинній, і при вторинній адаптації. Після виконання програм адаптації (особливо це стосується спеціальної програми адаптації) необхідно дати новому робітнику можливість шляхом активних дій пристосуватися до нового середовища та перевірити одержані знання про організацію на практиці. В цей період треба надавати підтримку, регулярно та своєчасно разом з працівником проводити аналіз ефективності діяльності (у разі потреби проводити роботу над помилками), особливо взаємодії з колегами.

Закінчується процес адаптації поступовим подоланням виробничих та міжособистісних проблем і переходом до стабільної роботи. Процес адаптації триває в залежності від циклу технологічного процесу виробництва і, головне, індивідуальних якостей молодого працівника [2].

Отже, процес підбору та адаптації персоналу є запорукою майбутньої роботи компанії. Від цього процесу може залежати майбутній розвиток або падіння компанії на ринку, тому що результат роботи визначають люди, які працюють на конкретному підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом.: навч. посібник / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова А.М. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу.– К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.

Цюкало А.В.

студентка,

Науковий керівник: Петруня Ю.Е.

доктор економічних наук, професор,

Університет митної справи та фінансів

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВІРТУАЛЬНИМ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Швидкі темпи економічних змін, стрімкий розвиток інформаційних технологій і мережових способів роботи, прискорення інформаційних і комунікаційних потоків, ускладненням бізнесу та всеосяжна глобалізація сприяють переходу у нову інформаційну еру бізнесу – так званих віртуальних організацій. В цих умовах поступово здійснюється трансформація компаній від тих, що базуються на раціональній організації, до тих, які базуються на знаннях та інформації. Такі бізнес-структури за рахунок більш високої гнучкості можуть швидко адаптуватися до динамічних ринкових змін і трансформуватися в нові структури, формуючи при цьому той рівень компетенції, який необхідний для організації виробництва і надання послуг в залежності від потреб ринку, при критично низьких витратах з точки зору традиційного бізнесу.

Спираючись на дослідження Маргарет Р. Лі, яка проаналізувала можливості використання існуючих теорій лідерства для електронного керівництва, що ведуть до вдосконалення віртуальних комунікацій проекту [1, с. 466], можна зробити висновок, що психічна відстань може позитивно впливати на продуктивність у віртуальному колективі [2, с. 283-306]. Емпіричні дослідження Брама та Кунце передбачають, що менеджери повинні робити наголос на розвитку командної довіри на ранніх стадіях співробітництва у віртуальній команді, аби досягти високих результатів продуктивності [3, с. 595-614].

На підставі зробленого аналізу наукової літератури і узагальнюючи опис віртуальної організації, що надається різними авторами, термін віртуальна організація можна подати у вигляді чітко сформульованої наукової думки, а