

основи лінійної і векторної алгебри, аналітична геометрія, диференціальне та інтегральне числення, звичайні диференціальні рівняння і ряди. Проте, цих розділів вищої математики недостатньо для засвоєння студентами окремих дисциплін науково-предметної підготовки та вільного вибору, склад яких в освітньо-професійній програмі спеціальності може бути різним (теоретична фізика, астрофізика, різні розділи хімії і біології тощо). У зв'язку з цим доцільно передбачити у блоці дисциплін вільного вибору студентів додатковий курс вищої математики з умовною назвою «Математичні методи природничих наук».

При формування змісту програми дисципліни «Математичні методи природничих наук» передусім слід керуватись потребами науково-предметної підготовки випускників спеціальності Середня освіта (Природничі науки). Враховуючи, що основним методом теоретичного дослідження природних явищ є їх зведення до моделей, вивчення дисципліни повинно розпочинатись з розділу «Математичне моделювання» для ознайомлення студентів з його принципами і прикладами успішного застосування у різних галузях природознавства. Вивчення основ векторного і тензорного аналізу, теорії функцій комплексної змінної, варіаційного числення потребують перш за все такі розділи фізики як механіка, електродинаміка, теорія відносності, а також астрофізика і космологія. Потреби фізики і хімії вимагають включення в програму дисципліни «Математичні методи природничих наук» розділу «Рівняння математичної фізики», який розглядає методи розв'язання диференціальних рівнянь в частинних похідних. Внаслідок стохастичності багатьох фізико-хімічних і біологічних процесів безумовно необхідним для всіх компонент природознавства є апарат теорії ймовірності і математичної статистики. Відображенням сучасних тенденцій у засобах природничих наук повинно стати вивчення чисельних методів та інформаційних технологій, які базуються на використанні комп'ютерної техніки і прикладних програм дослідницького призначення.

Список використаних джерел:

1. Мартинюк М., Декарчук М., Хитрук В. Теорія і методика підготовки «бакалавра освіти: природничі науки» на засадах інтегративного освітньо-галузевого підходу. Наукові записки. Випуск 11. Серія : Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. Частина 4. – Кропивницький: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2017. – С. 80–85.

МЕТОДИ ПІДБОРУ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ НА ЗАВОДІ «ТОВ ТЕПЛОІНТЕХ»

Дяденко А.Е.

(Полтава, Україна)

Сучасні умови розвитку підприємств, що розвиваються, характеризуються підвищенням ролі підбору кадрового персоналу. Керівники, які не вміють керувати собою для підвищення ефективності своєї діяльності, не зможуть ефективно управляти колегами і підлеглими. Управління по підбору кадрового персоналу в значній мірі здійснюється на особистому прикладі.

Разом з тим, в Україні склалася ситуація, коли управлінню персоналом не приділяється достатньо уваги, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необґрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення соціальної ефективності в управлінні персоналом. Це пов'язано з існуванням ряду проблем в області кадрового менеджменту на підприємствах.

Метою управління персоналом стало спонукання працівників до розвитку їхніх здібностей для більш продуктивної праці. Ми вважаємо, що гарний керівник повинен спрямовувати своїх працівників та сприяти їх розвитку. Завдяки такій злагодженій роботі між керівником та підлеглими й отримується той результат, на який чекали.

Проте, у даний час у багатьох підприємствах відсутнє положення про кадрову службу, не відпрацьовані кадрові технології, є характерним низький рівень координації діяльності кадрової служби з іншими структурними підрозділами підприємства.

На практиці кадрові служби слабо впроваджують інноваційні методи набору, оцінки, розміщення і навчання кадрів, що знижує як економічну, так і соціальну ефективність управління персоналом. Важливу роль в області управління персоналом набуває те, що керівники кадрових служб найчастіше не виявляють цікавості до засобів виявлення і розуміння очікувань, настроїв, соціальних орієнтацій як робочих груп, так і окремих працівників. У свою чергу, це обмежує можливості керівника підприємства щодо створення команди, яка буде працювати ефективно та злагоджено.

Для підбору персоналу на заводі «ТОВ Теплоінтех» застосовується ряд ефективних інноваційних методів, які допомагають підібрати гарний кадровий резерв із досвідчених спеціалістів. Добре підібраний резерв, таким чином, дає низький рівень звільнень порівняно з тими організаціями або установами, де відсутні інноваційні методи підбору, де до підбору персоналу ставляться менш відповідально.

Наприклад, на заводі «ТОВ Теплоінтех» під час співбесіди з кандидатом присутній психолог, який вивчає не тільки відповіді людини, а й поведінку, жести. Також широко використовують тести, що пов'язані із роботою, яку має виконувати працівник у майбутньому.

Ще доволі ефективний метод, що використовують під час співбесіди, це IQ-тест, який людина заповнює власноруч. Отримані результати вивчають всебічно, навіть зі сторони графології: аналізуються манера написання тексту, натиск, нахил і гострота букв тощо.

Інноваційні методи підбору кадрового резерву є необхідним компонентом менеджменту, який сприяє більш ефективній співпраці керівника та персоналу. Це забезпечується розумінням важливості правильної, науково обґрунтованої роботи з людьми, престижу кадрових служб і підвищенням ефективності використання людського фактору на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Пітер Друкер. Ефективний керівник. – К. : «КМ-Букс», 2018. – 240 с.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ: РОБОТА З КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Дяденко А.Е.
(Полтава, Україна)

На кожному сучасному підприємстві найпершою проблемою є підвищення ефективності роботи персоналу. Дане питання взаємопов'язане з діяльністю підприємства в цілому та проблемами працездатності працівників. Кадрова складова відіграє в цьому вирішальну роль.

Якщо людина не задоволена своїм становищем на даному підприємстві, має негативне відношення до колег або до підприємства взагалі – це буде відображатись на працездатності не тільки лише одного цього працівника, але й інших членів колективу та підприємства в цілому. В подібних випадках застосовуються інноваційні форми управління персоналом.

Поглянувши на успішне виробництво або підприємництво, ми можемо проаналізувати причини успіху. У багатьох випадках причина успіху – в задоволеності працівників своїм становищем в роботі, фінансовій змотивованості, наявності компетентного керівника, який слідкує за настроєм і рівнем задоволеності своїх кадрів, застосовує певні форми професійної підготовки нових працівників або дбає про вдосконалення рівня знань своїх підлеглих, які працюють на підприємстві досить давно.