

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 обгрунтованої 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.

Безперервний розвиток технологій принципово змінює підхід до управління людьми, відповідно виникає необхідність у збереженні та безперервному розвитку персоналу, підготовці його до майбутніх змін. Це і зумовлює необхідність зробити акцент саме на управлінні кадровим потенціалом підприємства як основному джерелі зростання продуктивності праці.

Удосконалення управління трудовими ресурсами потребує розгляду проблеми ринку праці, створення правового, науково-методичного й ресурсного забезпечення використання трудових ресурсів, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудових ресурсів та умов їх ефективного використання. Звідси випливає необхідність вивчення стану ринку праці загалом для подальшої роботи з кадрами на своєму підприємстві.

На основі вивчення статистики звільнень працівників за декілька минулих років виявлено, що значна кількість покинули свої робочі місця за власним бажанням. Працівники також можуть не влаштовувати умови праці, рівень заробітної плати та відсутність кар'єрного зростання. Компетентний керівник повинен забезпечити можливості для побудови кар'єри співробітників, відповідну, конкурентоспроможну заробітну плату та саморозвиток підлеглих.

Також ефективність роботи підприємства залежить від рівня освіти працівників. Потрібно забезпечити працівникам проходження відповідних тематичних тренінгів, атестації після тренінгів та освоєння інших вмій та знань, які знадобляться на даному підприємстві.

Успіх підприємства буде в такому випадку, якщо все вищесказане чітко усвідомлюється керівником. Зокрема, у праці Б. Б. Коссова досліджувався стиль діяльності керівників середньої ланки управління. Автор встановив, що через брак практичних умінь, брак теоретичних знань, недостатнє взаєморозуміння із підлеглими керівник не зможе втримати потрібного працівника та забезпечити його відповідне освітнє зростання.

Отже, успіх підприємства, стабільність роботи працівників, низька плинність кадрів залежить від компетентного керівника, у якого є великий практичний досвід, багато відповідних знань та вмій при роботі з колективом.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. – 251 с.
2. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : Навчальний посібник. – Київ: КНЕУ, 1997. – 248 с.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН ЗАСОБАМИ ДЕНДРОФЛОРИ САДИБИ В.Г. КОРОЛЕНКА

Ємець С.А.

(Полтава, Україна)

Уступивши в ХХІ століття міжнародна спільнота усвідомлює: знання в інформаційному суспільстві дедалі більше стають безпосередньою продуктивною силою. Це вимагає від суспільства в цілому, а також від окремої людини, від фахівця вміння застосовувати нові знання у власній практичній діяльності. У наш час необхідним є перехід від кваліфікації до компетентності, яка дасть змогу знаходити рішення в будь-яких професійних і життєвих ситуаціях та набути інформаційної компетентності. У «Словнику іншомовних слів» компетентність тлумачиться як «обізнаність, поінформованість, авторитетність» [7, с. 282]. «Великий тлумачний словник сучасної української мови», подає «компетентний» – той, хто має достатній