

2. Охріменко Г.В. Основні принципи та проблеми впровадження електронного документообігу в організації / Г.В. Охріменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naub.org.ua/?p=461>

3. Гуржій А.М. Комп'ютеризації загальноосвітніх навчальних закладів України – 20 років / А.М. Гурій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/7857/1.pdf>

Євгенія Короп
Наук. керівник – д.е.н., проф. Анісімова О. М.
м. Вінниця

ПІДБІР І РОЗПОДІЛ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління персоналом полягає у підборі та збереженні необхідного організації персоналу, його професійному навчанні і розвитку, оцінці діяльності кожного з працівників з точки зору реалізації мети підприємства. Прийом на роботу передбачає низку дій, заснованих організацією для залучення кандидатів на вакантні робочі місця.

Найпопулярнішими етапами процедури відбору кандидатів є залучення кандидатів на вакантну посаду, попередній відбір претендентів, проведення первинної співбесіди, оцінка претендента, перевірка наданих претендентом документів, медичний огляд, проведення підсумкової співбесіди, прийняття остаточного рішення. Але кожне підприємство має свій окремий перелік етапів прийняття на роботу кандидата на посаду.

Методи вивчення особистості при підборі та розподілі – це спосіб збору інформації про відповідність претендента вимогам, здатності реалізувати встановлені повноваження тощо. Можна виділити такі методи, як тестування, відбіркові іспити, оцінні іспити, групові методи та співбесіда.

Тестування. Існують різні види тестів. Існують тести для одномірного та багатофакторного дослідження здібностей. Багатофакторні методи передбачають набір тестів, що дають оцінку здібностям кандидатів за рядом показників, потенційно пов'язаних з роботою, на яку претендує кандидат.

Для проведення відбіркових іспитів попередньо розробляється перелік питань, що підбираються з урахуванням спеціалізації наймання і специфіки вакантної посади. Питання можуть носити загальнотеоретичний характер, передбачати знання діючого законодавства, правил, процедур, методів, асортименту певної товарної групи [2, с. 127–129].

Оцінні іспити застосовуються з метою перевірки умінь і навичок – здатності виконання операцій, швидкості і якості їхнього виконання. Можна перевірити рівень роботи з певними комп'ютерними програмами, а також оцінити швидкість і якість роботи із застосуванням певних технічних засобів, устаткування; уміння діагностувати і якісно виконувати ремонтні роботи; встановити рівень володіння конкретними інструментами.

Групові методи проводять для оцінки переваг та недоліків кандидатів в процесі використання різних процедур. Можна визначати переваги одних кандидатів перед іншими: лідерські якості, аналітичні здібності, уміння переконувати, здатність до конструктивної взаємодії з іншими членами групи та ін. Один із методів при груповому відборі є проведення рольових ігор.

Такі ігри призначені для того, щоб виявити комунікативні навички претендентів на посаду [3].

Деякі роботодавці задля зниження витрат на процедуру відбору можуть відмовитися від використання вищевказаних методів. Проте використання співбесід як методу оцінки є обов'язковим [3]. Є особиста і групова співбесіди. При особистій акцентується увага на виявленні тих характеристик, на які орієнтована дана співбесіда. Мета групової – спостереження за поведінкою учасників у процесі обговорення теми, оцінка ступеня їхньої активності, чіткості, аргументованості висловлювань тощо [2, с. 129–130].

Отже, якою б ідеальною структурою не володіла організація, за відсутності кваліфікованих кадрів вона не зможе ефективно працювати та існувати, тому підбір нових співробітників – це завдання з мінімальним правом на помилку, що змушує бути гранично уважними учасників процесу.

Джерела та література

1. Новікова А. К. Підбір персоналу: правильні рішення / А. К. Новікова // Менеджер по персоналу. – 2009. – №3. – С. 26–45.
2. Королівський М. І. Пошук і відбір персоналу / М. І. Королівський. – М. : Бізнес-школа «Інтел-Синтез», 2008. – С. 127–130.
3. Пархоменко-Куцевіл О. Я. Удосконалення методів відбору кадрів : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVr/2009_4/fail/Parh.pdf.

Артур Спектор
Наук. керівник – д.е.н., проф. Анісімова О. М.
м. Вінниця

ВІРТУАЛЬНІ МАШИНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

У наш час інформаційні технології розвиваються швидкими темпами і потребують значних ресурсів від апаратного забезпечення. Через це виникає проблема задоволення потреб усіх працівників на підприємстві необхідними ресурсами. Цю проблему може вирішити впровадження на підприємстві віртуальних машин чи віртуальної інфраструктури.

Віртуальна машина – модель обчислювальної машини, створеної шляхом віртуалізації обчислювальних ресурсів: процесора, оперативної пам'яті, пристроїв зберігання та вводу і виводу інформації [1]. Віртуальна машина, на відміну від програми емуляції конкретного пристрою, забезпечує повну емуляцію фізичної машини чи середовища виконання (для програми) [1].

Віртуальна інфраструктура являє собою динамічний розподіл фізичних ресурсів відповідно до потреб підприємства. Віртуальна машина використовує матеріальні ресурси одного комп'ютера, а віртуальна інфраструктура – матеріальні ресурси всього ІТ-середовища [2].

Основні види віртуалізації:

– віртуалізація представлень, наприклад: термінальні служби Windows Server. У цьому випадку клієнтський додаток виконується на