

Online технології значно економлять час та ресурси компанії. Найбільш точну інформацію про компетенції та здібності кандидата надає використання методу Assessment Centre. Позитивний імідж компанії працює не лише на залучення кращих кадрів, а й на заздалегідь позитивне ставлення майбутнього працівника.

Загалом, аналіз практики реалізації методів підбору персоналу у ТОВ «Ітест Айти Інкорпорейтед Форте Груп» дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного налагодженого механізму управління цією процедурою, що робить доцільним необхідність подальшого більш детального її дослідження.

Література:

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: учебн. пособ. / В. Р. Веснин. — М.: Юристъ, 1998. — 496 с.

2. Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. Денисова // Управление персоналом. — 2007. — № 24. — С. 66 — 70.

3. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. — М.: Вершина, 2005. — 336 с.

ЗАСТАВНИЙ Ю.

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Круп'як Л.Б.)

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПИТАННЯХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ

Український аграрний сектор з потенціалом виробництва, що значно перевищує потреби внутрішнього ринку, сприяє розвитку національної економіки та її ефективній інтеграції у світовий економічний простір. Крім того, забезпечується зростання доходів населення, задіяного в аграрній сфері, кількість якого становить понад третину

всього населення країни, а також забезпечується мультиплікативний ефект розвитку інших галузей національної економіки.

Сьогодні, надзвичайно важливим є не лише формування стратегічних продовольчих запасів держави, а й забезпечення якості та безпечності сільськогосподарської сировини та харчових продуктів. Якість продукції є одним із найважливіших факторів успішної діяльності будь-якого підприємства, і як результат державного апарату, що контролює ці процеси [1, с.49]. Водночас, важливим інститутом, який забезпечує реалізацію стратегічних цілей державного органу, є його персонал, що забезпечує облаштування внутрішньої структури державного органу його організаційні та функціональні зміни, визначає його потенціал та стратегічні можливості. Тільки за допомогою персоналу керівники можуть реалізувати поставлені цілі та завдання, задовольнити потреби споживачів та отримати позитивну репутацію на споживчому ринку.

Державні органи, що здійснюють свою діяльність у сфері забезпечення якості сільськогосподарської продукції, потребують високопрофесійного, високоморального, духовно і фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього державою функції з використанням найсучасніших підходів і методів роботи. Однак, таке завдання не можливо вирішити без належної організації роботи персоналу.

Організація роботи з персоналом - це створення системи внутрішньоорганізаційної взаємодії з метою підвищення продуктивності ресурсів і зростання продуктивності праці. Ця система охоплює зміцнення моральних цінностей і правил взаємостосунків людей у колективі, оптимізацію структури персоналу у вигляді складу органів управління та взаємозв'язків між працівниками, сукупність документів, що регламентують діяльність персоналу, методи та засоби наукової організації праці, методологію лідерства та формування колективу, що ефективно працює [2, с.27].

Основною метою організації роботи персоналу є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу з найбільшою ефективністю. Це означає покращення роботи кожного працівника з тим, щоб він найбільш оптимальним шляхом використовував свій власний

трудоий та творчий потенціал та завдяки цьому сприяв досягненню цілей державного органу. Тому для побудови механізму організації роботи персоналу доцільно дотримуватись наступних принципів:

- ефективність відбору працівників;
- справедливість оплати праці і мотивації;
- професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб державного органу;
- швидке й ефективне розв'язання особистих проблем.

Організація роботи персоналу державного органу в питаннях забезпечення якості сільськогосподарської продукції - це специфічна функція, головним об'єктом якої є фахівці, що мають спеціалізовану освіту, певні кваліфікаційні здібності та працюють у відповідній організації.

Висококваліфікований персонал, здатний до продуктивної роботи є запорукою успішної роботи будь-якого державного органу, адже важливим чинником реалізації економічних стратегій державного органу є якість персоналу. Відбір і якісна професійна підготовка персоналу державних органів агропромислового комплексу є ключовою складовою проведення будь-яких реформ. Часто керівники зосереджені на фінансових, виробничих питаннях, проблемах матеріально-технічного забезпечення, не приділяючи при цьому достатньої уваги персоналу, який забезпечує роботу державного органу в усіх напрямках. Водночас, зарубіжна практика свідчить про активний пошук найбільш раціональних механізмів організації роботи персоналу. Міжнародний досвід показав, що інвестиції в нове обладнання не приводять до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується «людський фактор», тобто якщо одночасно не здійснюються великі вкладення капіталу в підготовку персоналу, створення резерву кадрів, впровадження нових принципів організації праці.

З метою підвищення кваліфікації кадрів з питань забезпечення якості сільськогосподарської продукції в Департаменті контролю якості сільськогосподарської продукції та насіння Державної інспекції сільського господарства України проведено ряд заходів в рамках роботи Канадсько-українського проекту якості та безпеки зерна, який фінансувався урядом

Канади через Міністерство закордонних справ, торгівлі та розвитку Канади. Протягом десяти років співпраці в рамках проекту не лише закуплено інноваційне лабораторне обладнання для визначення якості сільськогосподарської продукції, а й проведено навчання персоналу лабораторій по роботі з ним. Поряд з тим, організовано ряд тренінгів, направлених на особистий розвиток спеціалістів галузі (наприклад, на тему «Креативне мислення та вирішення питань», «Управління конфліктами і стресом», «Ефективне управління переговорами» та інші).

Так, результати проведеного порівняльного аналізу основних тенденцій в організації роботи персоналу вітчизняних та іноземних підприємств свідчать про наступні негативні особливості українського підходу: орієнтація на плинність персоналу, а не на постійні кадри та кваліфікацію працівника, якість виконуваної ним роботи; навчання при прийомі на роботу практично не проводиться; підвищення кваліфікації персоналу проводиться нерегулярно; відсутність мотивації щодо підвищення рівня самоосвіти та самовдосконалення персоналу; домінує низька заробітна плата. Більшість державних підприємств не дотримується поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Як результат - неефективне використання потенціалу робочої сили. Основне завдання державного органу в даному напрямку роботи - це побудова ефективної мотиваційної системи, яка повинна орієнтуватися на пріоритетні стратегічні завдання.

Отже, державні органи, що здійснюють свою діяльність у сфері аграрної політики, зокрема забезпечення якості сільськогосподарської продукції, потребують нових якісних підходів до організації роботи персоналу на основі застосування моделі професійної компетентності працівників.

Таким чином, для забезпечення ефективної організації роботи персоналу державного органу в питаннях забезпечення якості сільськогосподарської продукції доцільно: використовувати керівником профіль компетентності для розроблення кваліфікаційних вимог, відбору та оцінювання персоналу для вирішення кадрових питань державного органу; визначити кожному працівнику свою особисту відповідальність за

власний рівень професіоналізму та отримати орієнтир для постійного професійного самовдосконалення; забезпечити прозорість системи оплати праці та інших засобів заохочення працівників та підкріплювати внесок кожного працівника в результати роботи; здійснювати навчання працівників на підставі чітко визначених потреб державного органу у рівні підготовки персоналу, а їх результати мають бути прогнозовані та контрольовані; спрямовувати індивідуальний досвід та вміння кожного працівника на результативну роботу державного органу в цілому.

Література:

1. Притула Н. М. Роль держави в регулюванні якості та безпеки сільськогосподарської продукції / Н. М. Притула // Державне управління. – 2013. – № 4 (44). – С. 48–53.

2. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене./ В.Г. Никифоренко – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.

ЗУБРЕЦЬКИЙ Тарас

слухач магістратури за спеціальністю

«Менеджмент організації і адміністрування»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Попович Т.М.)

**ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ТОРГОВЕЛЬНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

В умовах ринкової економіки діяльність торговельних організацій відбувається під впливом чинників невизначеності і спричиненого нею ризику, внаслідок чого фактичні результати конкретного рішення або виду діяльності можуть відхилитися від запланованих. Жорстка конкурентна боротьба, невизначеність зовнішнього середовища зобов'язує сучасні торговельні організації в процесі планування своєї діяльності враховувати ризик, як з позитивної, так і негативної точки зору на нього.

Отримання прибутку завжди ставиться в залежність від ризику.