

конфлікту – це наслідки конфліктної ситуації, що відображають досягнення учасника конфлікту власних цілей. Вдалий результат конфліктної взаємодії можна оцінити як перемогу, а невдалий – як поразку.

Сучасна наука конфліктологія ґрунтується на тому, що конфлікт це природний процес. Конфлікт – це одна з форм комунікації.

Комунікації – основний шлях до конструктивного вирішення конфліктів та недопущення їх в майбутньому [3, с. 6]. Як спосіб розв'язання конфліктних ситуацій комунікації будуть ефективні якщо конфлікуючі сторони досягнуть взаєморозуміння та будуть зацікавлені в досягненні спільного результату, що спонукає їх до співпраці. Для покращення комунікаційних процесів в колективі потрібно покращувати загальний соціально – психологічний клімат, сприяти колективній роботі, співпраці та підвищувати ступінь загальної довіри.

Отже, вирішення конфліктів є складною комунікативною процедурою, а розвиток комунікацій в організації завжди повинен бути першочерговим завданням менеджерів.

Використані джерела

1. Герасіна Л.М. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. – 128 с.
2. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. / Т.В. Дуткевич – Кам'янець-Подільський, 2006. – 273 с.
3. Осовська Г.В. Основи менеджменту: навч. посіб./ Г.В Осовська, О.А.Осовський – К.: «Кондор», 2006.- 664 с.
4. Пірен М.І. Конфліктологія: підручник./Пірен М.І — К.: МАУП, 2003. – 360 с.
5. Примуш М.В. Загальна соціологія: навч. посіб./М.В Примуш – К. : Професіонал, 2004. – 590 с.

Потоцька Христина

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г. П.)

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Важливим фактором забезпечення ефективної діяльності, високої конкурентоспроможності, сталого економічного розвитку є наявність на підприємстві людських ресурсів, які володіють потрібними професійними та особистісними характеристиками, і здатні досягати поставленої мети та вирішення конкретних та важливих завдань. Пошук і найм висококваліфікованих, наполегливих працівників є одним з найголовніших завдань для багатьох організацій, але не всі з них достатньо обізнані з сучасними технологіями підбору персоналу, діючи інтуїтивно, що в кінцевому результаті не завжди призводить до позитивних наслідків. Саме тому актуальним стає питання про переваги сучасних методів з пошуку працівників.

Однією з найбільш розповсюджених є рекрутинг, який є важливим

елементом інфраструктури ринку праці. Його завданнями є: сприяння зайнятості, профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів та ін. Взагалі рекрутинг можна розглядати як спосіб відбору кандидатів на найпоширеніші професії [1]. Ця технологія полягає у описі вакансії та розміщенні оголошення про неї там, де це побачить якомога більша кількість претендентів на посаду.

За методикою «Executive search» персонал підбирається на керівні посади, а також для рідкісних професій. Ця технологія передбачає ініціативний пошук кандидатів, в незалежності від того чи вони зайняті активним пошуком роботи чи ні і складається з таких етапів: опис профілю компанії та ідеального кандидата; пошук компаній, де працюють потрібні кандидати; пошук контактів претендента та обговорення їх з клієнтом; дзвінок кандидату [3]. Завершальним є етап, що передбачає надання списку резюме клієнту та вихід на роботу кандидата. Складність даного методу полягає у закритості інформації, так як для успішного пошуку рекрутеру необхідно знати всі подробиці бізнесу замовника, а також точні відомості про кандидатів.

«HeadHunting» – традиційний метод цілеспрямованого і прямого пошуку висококваліфікованих та талановитих фахівців і полягає у їх «переманюванні» від однієї компанії до іншої. Такі працівники є значно важливими для організації, адже саме завдяки їхнім ідеям і розробкам вона успішно розвивається, завойовуючи лідерські позиції [2].

Замовниками для хедхантерів зазвичай є процвітаючі компанії, які займають лідируючі позиції на ринку, адже послуги для хедхантерів є зовсім дешевими.

Найбільш важливим аспектом діяльності хедхантера є політика конфіденційності, яка обов'язкова при роботі, як з кандидатами, так і з клієнтами. Хедхантинг буває двох видів. Найбільш складним є перший варіант, коли замовник вказує конкретне ім'я людини, якого бажає бачити у себе в компанії. Суть другого методу підбору – хедхантер отримує інформацію, про те, які вимоги пред'являються до кандидата, і потім самостійно створює цілісний образ своєї «мішені» [2].

Якщо клієнт назвав конкретне ім'я необхідного людини, хедхантер ретельно готується до майбутньої зустрічі з єдиним підходящим кандидатом. Оскільки права на помилку у нього немає, експерт уважно вивчає біографію людини, і продумує, яка мотивація буде найбільш ефективною в даній ситуації [3].

Скринінг – це швидкий відбір претендентів, середні терміни проведення якого складають від одного дня до десяти. Цей метод найчастіше застосовують при підборі молодшої ланки персоналу, наприклад водіїв, продавців-консультантів, секретарів, бухгалтерів, менеджерів з продажу. Однак, іноді скринінг використовують і, набираючи середню ланку компанії. Відбір претендентів проходить виключно за формальними ознаками, оцінюються

особистісні якості, вік, освіта, досвід роботи і мотивація, а інші якості кандидатів, включаючи психологічні при цьому методі не досліджуються [1]. Скринінг будується на таких складових:

1) Аналізується ринок актуальних вакансій, заявки роботодавця і співвідношення вимог, які пред'являються до кандидата на вакансію і умови праці.

2) Йде прямий пошук потенційних претендентів на роботу та проводиться первинний відбір кандидатів.

3) Отримані від претендентів резюме аналізуються і проводяться телефонні співбесіди, в ході яких визначається, чи відповідає фахівець вимогам роботодавця.

4) Після первинного відбору роботодавець отримує низку актуальних резюме.

У підсумку, з отриманих від кадрового агентства безліч резюме роботодавець або замовник сам вибирає для себе підходящих кандидатів за тими параметрами, які він поставив.

Отже, в сучасних умовах роботодавці мають широкі можливості для повноцінного використання технологій підбору персоналу, втім кожен з них остаточне рішення приймає самостійно, адже все залежить від фінансової можливості організації.

Використані джерела

1. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : КНЕУ, 2012.
2. Науменко Л. М. Хедхантінг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки [Електронний ресурс] / Л. М. Науменко. – Режим доступу: <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapisuchasnogo-rozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>
3. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання / А. В. Холодницька // Науковий вісник Полісся. – 2015.

Рогачевська Леся

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Пушкар З. М.)

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ – ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Встановлення фізіологічно обґрунтованих режимів праці і відпочинку є важливою складовою комплексу заходів з поліпшення умов та організації праці на підприємстві. Практика показує, що впровадження раціональних режимів праці і відпочинку сприяє збереженню здоров'я, підвищенню працездатності і продуктивності праці в середньому на 7%. Значною мірою від правильно