

декретних відпусток, скорочень і т.д.

Здійснюючи планування персоналу необхідно враховувати динаміку ринку і конкуренцію в даній галузі; рівень оплати праці співробітників і внутрішню культуру організації та ще чимало факторів.

Виходячи з потреби, ми вибираємо шляхи і джерела покриття потреби в персоналі. Найчастіше банки використовують активні шляхи покриття потреби в персоналі. Це способи найму персоналу, при яких банк:

- набирає персонал безпосередньо в навчальних закладах;
- представляє заявки по вакансіях в центри зайнятості;
- використовує послуги консультантів з персоналу та послуги спеціалізованих посередницьких фірм з найму персоналу;
- вербує новий персонал через своїх співробітників.

Джерелами покриття потреби в персоналі банку можуть бути:

1. зовнішні: навчальні заклади, комерційні навчальні центри, посередницькі фірми з підбору персоналу, центри забезпечення зайнятості, професійні асоціації та об'єднання, вільний ринок праці;

2. внутрішні: власні внутрішні джерела: вивільнення, перепідготовка та переміщення персоналу [3, с.156].

Отже, кадрове планування сьогодні є важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегій та цілей, орієнтованих на майбутнє, сприяє їхньому виконанню через відповідні заходи.

Список літератури: 1. Колот А.М. Мотивація персоналу : підр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 450 с. 2. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації : управлін.-практ. посібн. / С.В. Шекшня. – М. : Інтел-Синтез, 2006. – 352 с. 3. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

ДЕМЧЕНКО Ж.В., студентка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний університет»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ ЖІНОК ПЕНСІЙНОГО ТА ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ

Останні роки у соціально-демографічній структурі суспільства спостерігається процес збільшення питомої ваги людей пенсійного та передпенсійного віку. В Україні в 2011 році була проведена

пенсійна реформа, відповідно до якої підвищується пенсійний вік жінок до 60 років та страховий стаж до 35 років для чоловіків і 30 для жінок. Тому відповідно кількість жінок передпенсійного віку, що працюють збільшилась.

Людині, вік якої становить 50 і більше, важко влаштуватися на роботу, оскільки більшість роботодавців скептично ставляться до таких працівників. Дане ставлення зумовлене наступними стереотипами: люди старшого віку не володіють новими технологіями та мають низький потенціал для навчання, вони не здатні до генерації нових ідей. Дані стереотипи вже спростували у багатьох розвинутих країнах. Робітники старшого віку вирізняються орієнтацією на клієнта та якісне виконання завдання, коли молодь більш цікавиться власними амбіціями. Більшість людей, що перетнули межу 50 років мають великий досвід роботи і більш стресостійкі до непередбачуваних ситуацій.

Що ж до жінок то ще їхніми особливостями порівняно з чоловіками є менші вимоги до рівня зарплати, більш гнучкі та витримують найбільш проблемних клієнтів. Вони націлені на отримання результату, що вигідно компанії і за багаторічний стаж отримали навички роботи різними людьми. У співробітниць старшого покоління, не зважаючи на стереотип, спостерігається великий потенціал та до навчання та освоєння нових технологій. Також вони будуть не замінні при наборі молодих співробітників, беручи до уваги їх великий стаж і стриманість, жінки будуть не замінятими консультантами і наставниками. Але звичайно є й недоліки жіночого колективу, вплив яких при розумному управлінні можна скоротити до мінімуму.

Керівник повинен пам'ятати, що для жінок старшого віку важливими є якісне медичне забезпечення, умови роботи та інтер'єр приміщення, колектив, ставлення керівника та модель його спілкування з підлеглими. Хоча жінки за 50 є достатньо психічно і фізично активні, більш захищено вони себе відчувають при додатковому медичному забезпеченні і це є більш пріоритетним перед високою заробітною платою. Потрібно пам'ятати, що особистісні відносини вдома, в колективі впливають на настрій та трудову діяльність жінки, тому підтримка сприятливого клімату в колективі є однією з основних завдань керівника. Цю проблему можна вирішити завести традицію корпоративних вечірок та інших заходів, що передбачають спільне проведення часу. Для стимулювання жінок більш

підходить теорія «пряника», для натхнення на роботі їм потрібно похвала та ввічливе ставлення керівника. Тому доцільно буде вести статистику досягнень. Це надасть співробітницям впевненості в тому, що їх праця не залишається не поміченою. Керівник повинен делікатно спілкуватися з підлеглими і цікавитися їхньою думкою, можливо він не отримує необхідної відповіді, зате жіночий колектив цінуватиме такого керівника і будуть більше зусиль докладати до виконання завдання. Поздоровлення зі святами також позитивно впливатиме на клімат в колективі.

Особливо важко тримати під контролем таке негативне явище, як плітки та інтриги. Існує взаємозв'язок між кількістю вільного часу та активністю поширення пліток, тому при наданні можливості реалізовувати свій потенціал у роботі і можливості участі у прийнятті рішень, дана проблема зникає.

Отже, при управлінні колективом, який складається переважно із жінок пенсійного та передпенсійного віку приділяти увагу заходам заохочення, підтримувати дружній клімат в колективі та використовувати додаткові способи мотивації. Потрібно пам'ятати, що потенціал таких працівників не обмежений і при продуманому підході можливо отримати колектив, що вирізняється високою продуктивністю та якістю роботи.

ДЕРЖАВСЬКА А.В., студентка, м. Київ, НТУУ «КПІ»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальною проблемою сьогодення є активізація людських ресурсів для досягнення успіху підприємства. Перехід до ринкової економіки, зміна форм власності та стратегії діяльності підприємства викликали зрушення у сфері управління персоналом.

Управління персоналу в різних площинах досліджували такі зарубіжні вчені: Т. Базаров, Н. Беляцький, А. Кібанов, Е. Лоулер, Е. Мейо, А. Моріта, Л. Портер, Є. Старобинський, Ф. Тейлор та інші. Значний внесок у розгляді даного питання зробили такі відомі українські вчені, як О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс,