

компонування складових якісного відбору в залежності від специфіки роботи організації та доступності для роботодавця. Пропонуємо такий механізм підбору кадрів:

Варіація 1 «Компетентний фахівець – мінімальні строки». Більшість вимог вакансій, що відповідають умовам «швидко та якісно», відрізняються високою вартістю. Коли існує гостра необхідність у фахівцеві, а претендентів на ринку мало, то завищення рівня заробітної плати буває виправданим і використовується великими компаніями у якості інструменту для пошуку. Недоліком подібної комбінації є ймовірність потоку резюме, викликаного високою зарплатою, що не відповідає необхідним вимогам. Рішенням цього може бути складання оголошення про вакансію з конкретним зазначенням вимог до кандидата (наприклад, наявність досвіду роботи в галузі).

Варіація 2 «Висока кваліфікація – низький рівень заробітної плати». Така ситуація може розтягнути період пошуку кандидата на невизначений період. У цьому випадку важливу роль в підборі відіграє нематеріальне стимулювання працівників, наприклад, повний соціальний пакет, зручний, індивідуально підібраний, графік роботи та інше. Основним недоліком запропонованої комбінації складових, окрім невизначеного терміну, є можливий перехід прийнятого фахівця на іншу роботу більш високою винагородою за працю. Для підприємства це загрожує новими витратами на підбір, навчання, адаптацію, заробітну плату нових співробітників, а також у деяких випадках – втратою частини можливого прибутку від проекту або навіть зривом проекту взагалі.

Варіація 3 «Мінімальний рівень заробітної плати і строку пошуку». Таке поєднання ставить під сумнів якість підбору персоналу, тобто цей підхід підходить компаніям, що працюють на вузькогалузовому рівні і потребують висококваліфікованих кадрів. Заощаджувати на заробітній платі можуть корпорації, які привертають до себе молодих фахівців та мотивують їх можливістю отримання досвіду роботи. Тоді кандидати оволодівають практичними знаннями та азами роботи на великому підприємстві, після чого можуть перейти на більш оплачувану роботу.

Отже, для підприємств, що розвиваються на ринку і цінують свою репутацію, мають дотримуватися поєднання показників «висока кваліфікація за мінімальний термін»; компанії з тимчасовими фінансовими проблемами, які мають ризикувати, щоб вийти з кризи, і не в змозі дозволити собі дорогу робочу силу, можуть використовувати варіацію 2. Невеликі організації, що не розпоряджаються значним коштом на оплату праці і потребують терміново працівників на посаду, а також значні за масштабами підприємства з відомим «ім'ям» вдаються до третьої альтернативи підбору кандидатів. Якісний підбір кадрів з урахуванням специфіки роботи підприємства сприятиме підвищенню ефективності та розвитку організації.

Список використаних джерел: 1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. Посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 126 с. 2. Балабанова Л. Управління персоналом: Навч. Посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 168 с. 3. Маслоу А. Мотивація і особистість / Пер. з англ. - СПб.: Питер, 2006. - 352 с.

ЮРЧЕНКО В.А., магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ПРАЦІ

Робота кожної компанії перш за все залежить від рівня кваліфікації та

мотивації людей.

Мотивація і стимулювання працівників є одними з основних чинників, що визначають ефективність трудової діяльності.

Мотивація трудової діяльності – складний, відносно стійкий, процес, обумовлений певними особистими характеристиками людини, а також необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності.

Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії.

Коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

Для успішної мотивації при створенні системи стимулювання необхідно орієнтуватися на ряд вимог.

Розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці.

Працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;

Винагорода має бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду та рівнем кваліфікації.

Винагорода має слідувати за досягненням результату як можна швидше (якщо не у формі прямого винагороди, то хоча б у вигляді обліку для подальшої винагороди);

Винагорода має бути для співробітника значущою;

Правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації та бути справедливими, в тому числі з його точки зору.

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання.

Для вирішення даного завдання кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі.

Стимулювання працівників є одним з провідних напрямків збільшення продуктивності праці і, як наслідок, обсягів виробництва.

Стратегія кар'єрної політики має передбачувати інтелектуальний розвиток працівників як мінімальної виробничої одиниці задля збільшення доходів підприємства в цілому.

ВІВЧАР Р.Я., асистент, м. Львів, ЛНМУ імені Данила Галицького

АРСЛАНОВА С., студентка, м. Львів, ЛНМУ імені Данила Галицького

ПЕРШІ КРОКИ ПО ВЕЛИКІЙ ДОРОЗІ ПОЛЯ ПІЗНАННЯ: ВІД СИМТОМУ-ДО ДІАГНОЗУ

І.П. Павлов, факти - це крила науки. Без фактичного матеріалу, умілого відбору їх і відокремлення не може бути ніякого наукового знання. Але знання фактів в усій їх сукупності не є ще справжнє наукове знання. Наука завжди прямує за фактами, явищами, розкриваючи сутність, закон, якому явище і факти підкорюються, тобто установлює причини явищ і фактів.