Отже, ефективність інформаційного забезпечення управлінської діяльності підприємства залежить від організації його інформаційної системи, що дає змогу врегулювати використання інформаційних ресурсів, необхідних для прийняття управлінських рішень.

Прискорення науково-технічного прогресу пред'являє усе більш високі вимоги до інформаційного забезпечення органів управління. Ефективність цього виду діяльності, що ставить своєю метою підготовку й обґрунтування управлінських рішень, багато в чому визначає ефективність менеджменту в цілому. Підвищення ефективності використання інформаційних систем досягається шляхом наскрізної побудови і сумісності інформаційних систем, що дозволяє усунути дублювання і забезпечити багаторазове використання інформації, установити визначені інтеграційні зв'язки, підвищити ступінь використання інформації.

Список використаних інформаційних джерел

1. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : [навч. посіб.] / С. М. Ілляшенко. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2003.
2. Інформаційне забезпечення підприємницької діяльності : методичні вказівки до вивчення курсу для студентів спеціальності 6.050107 Економіка підприємства / Н. П. Сисоліна, Л. П. Василенко, Г. В. Савеленко. – Кіровоград : КНТУ, 2010.
3. Кулицький С. П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління / С. П. Кулицький. – Київ : МАУП, 2012. – 426 с.
4. https://pidruchniki.com/15100827/ekonomika/informatsiyne_zabezpechennya_upravlinskoyi_diyalnosti.

ПРОЦЕС ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ЕТАПИ ТА ДЖЕРЕЛА

А. Г. Деркач, *студентка спеціальності Менеджмент, група МО-41*

Н. Л. Кужель, *науковий керівник, асистент кафедри менеджменту*

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Інтеграція, глобалізація та становлення ринкової економіки в Україні спонукають до підвищення ефективності виконання всіх бізнес-процесів задля підтримки конкурентоспроможності підприємств. Важливим фактором, який впливає на успішну діяльність організації, є правильно підібраний персонал.

Відбір персоналу – це складний, інтегрований процес, який складається з декількох етапів, що повинні виконуватись у визначеній послідовності [2, с. 84–88].

Питаннями дослідження управління та процесу відбору персоналу займались такі дослідники, як Т. О. Батук, В. В. Безусий, І. В. Бюзюкова, В. В. Давиденко, Д. А. Дорохова, Є. В. Дронь, О. В. Касирук, А. Я. Кібанов, Л. В. Леватова, О. М. Ложачевська, К. А. Магалецький, Г. В. Назаров, Я. І. Смірнова, А. О. Ткаченко та інші. Дослідження цієї теми актуальне через те, що пошук і набір кадрів перший і один з найбільш важливих етапів у загальному циклі руху персоналу на підприємстві.

Процес підбору працівників в організації виділяє основні його етапи, яких працівники служби персоналу повинні здебільшого дотримуватися.:

1 етап. Визначення потреби в нових працівниках (основна, додаткова).

2 етап. Визначення вимог до кандидата (професійні, особисті).

3 етап. Пошук та залучення кандидатів на посаду.

4 етап. Збір інформації до кандидатів (розглядання резюме, співбесіда по телефону).

5 етап. Оцінювання кандидатів на вакантну посаду за допомогою традиційних і нетрадиційних методів підбору персоналу.

6 етап. Прийняття рішень щодо заповнення вакансій.

Проте більшість підприємств припускаються помилок на етапі відбору персоналу, які об'єднані в кілька категорій:

– неправильно складений опис вакансії;
– неповне визначення рівня вимог до кандидатів;
– недостатнє фінансування підбору персоналу;
– невихід відібраного кандидата на роботу.

Існує два основні види джерел підбору персоналу: внутрішні і зовнішні. Їхньою спільною рисою є те, що вони найкраще проявляють свої можливості лише в умовах розвинутого ринку праці.

До внутрішніх джерел належать:

– пошук всередині підприємства та залучення діючих працівників у процес підбору персоналу.

До джерел зовнішнього підбору персоналу належать:

– оголошення в засобах масової інформації; використання агентств з підбору персоналу;

– кандидати, що знайшли вакансію самостійно;
– освітні установи та державна служба зайнятості.

Зовнішні джерела дозволяють забезпечити більш широкий вибір серед претендентів на посаду, задовольняючи абсолютну потребу у кадрах. Як правило, з появою нового працівника, у якого є нові ідеї, з'являється новий імпульс у розвитку підприємства.

Організаціям слід використовувати як зовнішні, так і внутрішні джерела набору. Реалізована альтернатива повинна сприяти тому, щоб:

– з числа кандидатів були відібрані працівники, що максимально підходять для організації;
– витрати, пов'язані з наймом, були незначні;
– особисті інтереси працівників організації були б не обмежені;
– зберігалася структура персоналу з одночасним припливом нових ідей в організацію [3, с. 45–74].

Отже, в умовах ринкової конкуренції актуальність підбору кадрів стала одним з найголовніших факторів, що визначає ефективне функціонування й економічну стабільність підприємства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Блінов А. О. Тренінг персоналу : навч. посіб. / Блінов А. О., Василевська О. В., Невежін В. П., Смоляков Н. В. – Москва, 2005. – 340 с.
2. Іванова С. А. Мистецтво підбору персоналу. Як оцінити людину за годину / С. А. Іванова. – Київ : АББ, 2004. – 160 с.
3. Качан Д. П. Управління трудовими ресурсами / Д. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Юридична книга, 2003. – 258 с.

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Д. О. Іванніков, *студент спеціальності Менеджмент, група МЗД-41*
Н. Л. Кужель, *науковий керівник, асистент кафедри менеджменту*
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Успіх діяльності будь-якого підприємства в нинішніх умовах господарювання великою мірою залежить від вчасно виявлених