

Список використаних інформаційних джерел

1. Блэкуэл Д. Поведение потребителей / Д. Блэкуэл, П. Миниард, Дж. Энджел ; под ред. Л. А. Волковой ; пер. с англ. – 9-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 624 с.
2. Євтушевська О. В. Особливості поведінки споживачів на ринку в сучасних умовах / О. В. Євтушевська // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 20. – С. 22–24.
3. Ільчук М. М. Ефективне функціонування молокопродуктового підкомплексу України / Ільчук М. М. – Київ : Нічлава. – 2008. – 312 с.
4. Коваль Л. А. Основні аспекти поведінки споживачів і чинників, що зумовлюють вибір певного типу споживацької поведінки / Л. А. Коваль // Наукові праці Кіровоградського технічного університету. – 2010. – № 18. – Ч. II. – С. 117–122

ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

А. В. Феньків

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
спеціальність 073 «Менеджмент», група БА-61 (М), магістр*

В. А. Власенко

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
доцент кафедри менеджменту, к. е. н., доцент,
науковий керівник*

Ефективність господарської діяльності будь-якого підприємства залежить не лише від додержання правильних принципів організації виробництва, але й від знань, умінь, компетентності його працівників, їхньої кваліфікації, спроможності вирішувати нестандартні завдання, дисципліни, існуючої системи мотивації праці, корпоративної культури тощо. За таких умов успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від можливостей своєчасного формування постійного складу його трудового колективу та ефективного використання потенціалу робочої сили кожного працівника.

Саме тому процес управління формуванням персоналу та комплектуванням штату на сучасному підприємстві в умовах

трансформаційних перетворень є актуальним науковим завданням, що вимагає ретельного та глибокого дослідження.

Дослідженню ролі та значення процесу управління формуванням персоналу в діяльності підприємства присвячено значну кількість робіт українських та зарубіжних учених, серед яких слід виокремити Л. В. Балабанову, В. М. Данюка, П. Ф. Друкера, О. Я. Кібанова, О. В. Крушельницьку, М. Х. Мескона, М. І. Мурашка, Ф. І. Хміля, С. В. Шекшню, Л. М. Шимановську-Діанич та інших [1, 3].

У той же час, слід відзначити, що, незважаючи на розуміння надзвичайної важливості людського чиннику у процесі функціонування підприємства, у практичній діяльності керівників національних підприємств питанням формування стабільного кадрового складу все ще не приділяється достатньої уваги.

Метою дослідження є обґрунтування складових процесу управління формуванням персоналу на підприємстві в умовах ринкових трансформацій.

На думку сучасних дослідників, формування персоналу підприємства є особливим напрямом кадрової політики підприємства, у процесі якого закладається основа його кадрового потенціалу та перспективи подальшого розвитку [3, с. 142]. Метою формування персоналу є забезпечення потреб підприємства у персоналі необхідної кваліфікації та якості за рахунок різних джерел.

З іншого боку, формування персоналу – це прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу, укладання трудових договорів і контрактів [2, с. 154].

Слід відзначити, що процес формування персоналу підприємства включає такі етапи: планування, набір, відбір персоналу та професійну адаптацію працівників [1, с. 89–91]. Цей процес включає етапи планування, формулювання вимог до потенційних працівників, визначення джерел (внутрішніх і зовнішніх) та методів відбору персоналу (власними силами або за допомогою професіоналів), вибір кандидата з-поміж інших і надання йому пропозиції щодо працевлаштування [4, с. 79–80].

Кожному з етапів процесу формування персоналу відповідає власна унікальна сукупність тактичних заходів і оперативних дій управлінського персоналу та відповідальних фахівців, що відображають загальні потреби підприємства в межах обраної кадрової політики. Тому загальна кількість етапів може зміню-

ватися (варіюватися) залежно від різних організаційних чинників, а також розуміння необхідності деталізації даного процесу з боку вищого керівництва підприємства.

Зрештою, процес формування персоналу є перехідним етапом до процесів використання потенціалу робочої сили, оцінки (атестації) персоналу, соціального та професійно-особистісного (фахового) розвитку працівників, звільнення співробітників зі штату підприємства, забезпечення належного рівня зворотного зв'язку.

Ми вважаємо, що для забезпечення ефективного процесу управління формуванням персоналу на підприємстві в умовах стратегічних змін вищому керівництву слід:

1) на етапі планування персоналу – провести кількісно-якісний аналіз наявного кадрового складу, обрати дієві методи кадрового планування, здійснити розрахунки планової потреби у персоналі відповідних кваліфікаційних категорій та груп працівників, скласти перспективний план роботи з персоналом і визначити основні джерела його фінансового забезпечення, дослідити ситуацію на ринку праці (провести маркетинг-персоналу), розглянути перспективи реалізації прийнятої кадрової політики та стратегії управління персоналом;

2) на етапі набору персоналу – скласти у результаті проведення первинної співбесіди професійний портрет майбутнього працівника, залучити необхідних співробітників у структурні підрозділи підприємства, провести реєстрацію всіх бажаних взяти участь у попередньому відборі кандидатів на вакантні робочі місця;

3) на етапі відбору персоналу – провести попередній відбір кандидатів шляхом відсіювання тих із них, які не відповідають мінімальному набору вимог до займаної посади або робочого місця на підприємстві, визначити остаточний склад претендентів на вакантні робочі місця і провести з ними відповідну співбесіду за допомогою методів тестування чи анкетування, скласти перелік необхідних кадрових документів та офіційно найняти людину на роботу з дотриманням усіх юридичних формальностей, здійснити зарахування на робоче місце (із випробувальним терміном або без нього);

4) на етапі професійної адаптації працівників – забезпечити належні умови проходження всіх видів інструктажів, всіляко сприяти трудовій адаптації на протязі випробувального терміну

шляхом організації ефективної системи наставництва та учнівства, сформувати прийнятні умови для належної соціальної адаптації працівника до трудового колективу за рахунок його залучення у процеси управління та розподілу прибутку, а також швидкої соціалізації співробітника на основі впровадження програм соціального розвитку персоналу.

Таким чином, процес управління формуванням персоналу є найбільш відповідальним етапом загального процесу управління персоналом на кожному підприємстві, від ефективності реалізації якого залежить набір висококваліфікованих працівників для досягнення цілей його довгострокового розвитку. Перспективними напрямками подальших наукових досліджень залишаються питання взаємозв'язку складових етапів процесу формування персоналу із процесами використання потенціалу робочої сили кожного працівника на підприємстві.

Список використаних інформаційних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом [Текст] : [навч. посібник] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Бузько І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці [Текст] : [монографія] / І. Р. Бузько, О. В. Варганова, Г. О. Надьон [та ін.]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу [Текст] : [навч. посіб.] / М. І. Мурашко. – 3-тє вид., випр. і доп. – Київ : Знання, 2008. – 435 с.
4. Пархоменко Н. А. Теоретичні засади стратегічного управління персоналом / Н. А. Пархоменко // Вісник Східноукр. нац. ун-ту імені В. Даля. – 2009. – № 3 (133). – С. 78–81.

ОБҐРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТИРІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ОВОЧІВ

Н. О. Шквиря

*Таврійський державний агротехнологічний університет
доцент кафедри маркетингу, к. е. н., доцент*

У сучасних умовах розвитку української економіки становлення ринку овочів в Україні відбувається на фоні певного економічного зростання, але в цій галузі існує багато невирішених