

2. Стельмашук А. М. Методичне забезпечення аналізу і прогнозування показників бухгалтерської фінансової звітності / А. М. Стельмашук // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал [електронний ресурс]. Режим доступу : http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_2/86.pdf.

3. Теорія бухгалтерського обліку: [монографія] / [М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін.]; за ред. Л.В. Нападовської. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2011. – 735 с.

Марія Володимирівна СЕМЕНЮТА,

здобувач вищої освіти групи 073 МЕН_мз_2018[3](БА) Полтавської державної аграрної академії

Науковий керівник – ЗОСЬ-КІОР Микола Валерійович,

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії

РЕАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Підприємства все більше витрачають коштів і часу на підбір потрібних проектних команд. При цьому менеджери зазвичай шкодують про три головні речі, які вимагали від них більшої рішучості: швидше звільнити поганих співробітників, активніше просуvalи молодих лідерів і приділяти більше часу вихованню наступників. Однак, в будь-якому підприємстві основним драйвером змін стає дуже невеликий відсоток співробітників. Вчасне виявлення серед них потенційних лідерів, розширення їх повноважень – найважливіше при вирішенні ключових завдань (реалізації стратегії, реагуванні на кризу, управлінні змінами). Оскільки люди, які найбільше допомагають керівникові домогтися успіху, діляться на три категорії: команда управлінців, особисті консультанти і наступне покоління лідерів, а розрив між навичками управлінця та вимогами до його посади створює проблеми для всіх – самого керівника, його колег, підлеглих і всього підприємства, система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу є актуальним напрямом наукового дослідження.

Багато підприємств вже почали роботу над автоматизацією процесу підбору персоналу. Так, коли в підприємстві відкривається нова вакансія, система самостійно підбирає характеристики найбільш релевантного кандидата для конкретної ролі, виходячи з історичних даних про наймання співробітників на дану посаду і тривалості їх життєвого циклу в підприємстві. Найбільш просунуті рішення також перевіряють, чи є співробітники з цільовими навичками всередині підприємств. В ідеалі описаний процес аж до моменту прийняття фінального рішення щодо найму менеджером повинен відбуватися без прямої участі рекрутера. Існуючі технології на базі штучного інтелекту,

включаючи рекрутингових чатботів, вже сьогодні дозволяють практично до нуля скоротити участь людини в процесі відбору.

У найближчі роки очікується зростання використання технологій на всіх етапах рекрутменту, включаючи такі напрями:

- відгук на вакансію і обробка відгуків – 96 %;
- пошук кандидатів і розміщення вакансій – 85 %;
- скринінг CV – 85 %;
- оцінка кандидатів – 65 %;
- формування оффера – 61,5 % [1].

Скорочення прямої участі людини в пошуку, обробки відгуків і скринінгу резюме прогнозують 65-69 % респондентів.

У зв'язку з появою у рекрутерів нових пріоритетів і завдань, пов'язаних із залученням кваліфікованих співробітників різних видів зайнятості, вимоги до їх власним навичкам в «підприємствах майбутнього» також зміняться. За результатами дослідження, такі навички рекрутера виходять сьогодні на перший план: здатність залучити і зацікавити кандидатів (на думку 91 % опитаних); здатність знаходити альтернативні джерела пошуку і залучення кандидатів (82 %); вміння працювати з даними (78 %); здатність працювати з автоматизованими процесами і алгоритмами (66 %) [2].

Пошук альтернативних джерел залучення кандидатів, без сумніву, є пріоритетним напрямком в рекрутменті зокрема і для бізнесу в цілому. Альтернативою традиційному залученню зовнішніх кандидатів може і повинна стати внутрішня мобільність персоналу. Завдяки внутрішній мобільності підприємстві зможуть максимально швидко та ефективно закривати потреби в навичках і ресурсах, не виходячи на ринок праці.

Крім того, доволі часто простіше знайти роботу в іншому підприємстві, чим перейти на нову позицію всередині свого підприємства. Серед ключових причин обмеженої мобільності слід виділили такі: нестача структурованості і прозорості процесів для визначення і переміщення співробітників на нові внутрішні позиції; недостатня інформованість співробітників про доступні внутрішні позиції і проектах; наявність персоналу для заміщення існуючих вакансій / виконання проектів; опір безпосередніх керівників співробітників.

Ще однією альтернативою зовнішнього ринку кандидатів, безумовно, є колишні співробітники (так звані «бумеранги»). Грамотне управління досвідом співробітника дозволить зберегти і розвинути відносини з колишніми працівниками, перетворивши їх у зовнішній кадровий резерв поряд з уже згаданими вище представниками альтернативних (позаштатних) видів зайнятості.

Передові підприємства приділяють максимум уваги якості взаємодії зі співробітником на всіх етапах: при пошуку роботи, працевлаштування, в ході адаптації, навчання та розвитку, оцінки та отримання винагороди, при управлінні ефективністю, кар'єрним ростом і внутрішньої мобільністю, а також при підтримці зв'язків з колишніми співробітниками (розвиток спільноти «випускників»). Таким чином, всі описані вище процеси і якість їх реалізації

безпосередньо впливають на заповнення цільових навичок (за допомогою пошуку і найму персоналу ззовні або управління досвідом і кваліфікацією співробітників усередині підприємств).

Список посилань

1. Vitalieva V., Muravyova E. Employees of the future: where to find and what to teach. URL: <https://hbr/management/804137> (дата звернення 24.01.2020).

2. Sergienko I. If everything is in order with people, then everything else will work as it should. URL: <https://hbr/management/822342> (дата звернення 24.01.2020).

Сергій Олександрович КАЛЮЖНИЙ,

здобувач вищої освіти групи 076 ПТБД_мз_2018 Полтавської державної аграрної академії

Науковий керівник – ЗОСЬ-КІОР Микола Валерійович,

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Система факторів конкурентоспроможності підприємства має чітку ієрархічну структуру. Множину факторів, що формують конкурентоспроможність підприємства, класифіковано на три групи, які, в свою чергу, формують підсистему факторів нижчого рівня: фактори макrorівня відображають вплив умов функціонування національної й міжнародної економіки; фактори мезорівня характеризують галузь, до якої належить підприємство; фактори мікрорівня безпосередньо впливають на конкурентоспроможність підприємства.

До основних факторів макrorівня віднесемо:

конкурентоспроможність економіки країни в цілому та імідж держави на міжнародній арені, що визначаються: обсягом реального ВВП, обсягом промислового виробництва, сумою капітальних інвестицій, індексом інфляції, показниками дефіциту бюджету та зведеного платіжного балансу, рівнем реальних доходів населення;

політичні фактори: стабільність політичної ситуації в державі, сталість політико-економічного розвитку;

якість державного регулювання: законодавча база, рівень корупції в країні;

правові фактори: законодавча база, що сприяє процесу виробничої діяльності та розвитку економіки, її прозорість та стабільність, рівень відповідності європейським та світовим нормам права;

економічні: зв'язки з іншими країнами; експортно-імпорتنі відносини; система стандартизації та сертифікації продукції, що випускається в державі;