

В основе системной структуры личности лежат некоторые базовые измерения, которые обеспечивают ее целостную структуру. Эти базовые измерения взаимосвязаны между собой и, более того, взаимообусловлены [1].

Базовые измерения личности в бизнесе имеют соответствующие структурные компоненты, а именно:

- социально-индивидуальный компонент, включающий в себя интеллектуальные процессы, психофизиологические качества личности, опыт, коммуникации;

- действенный компонент, состоящий из информационно-познавательной реализации личности, мотивационной направленности, ценностной ориентации личности в бизнесе;

- генетический компонент, состоящий из биологического начала личности (генный код) и определяющий уровень успешной реализации первых двух компонентов.

Любая деятельность личности в бизнесе в обязательном порядке будет определяться вышеуказанными компонентами, а точнее уровнем реализации личностью этих компонентов.

Изучение и раскрытие категории личности в бизнесе обеспечит возможность для целостного подхода к понятию «потенциал личности в бизнесе» и условий его эффективной реализации.

Литература:

1. Бех І.Д. Виховання особистості / І.Д. Бех. – К., 2013. – 250 с.
2. Самаріна С. Нові технології навчання / С. Самаріна. – К., 2014. – 180 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СКЛАДУ І СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ

Лисенко А.О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Складовою частиною програми розвитку будь-якого підприємства є вдосконалення структури персоналу з метою забезпечення її відповідності поточним і стратегічним потребам організації, а також вдосконалення складу персоналу: оптимізація чисельності та досягнення високої кваліфікації працівників.

Заходи щодо вдосконалення складу і структури персоналу складають найважливіший зміст сучасних систем управління працею і здійснюються безперервно. Для цього на підприємстві ведеться кадрове прогнозування і планування, проводиться наймання, рух і вивільнення кадрів, створюється система ротації, реалізуються програми розвитку персоналу та ін.

Заходи щодо вдосконалення складу і структури персоналу потрібно детально планувати. Першим етапом такого планування повинен стати аналіз наявного кадрового потенціалу. Важливим елементом оцінки кадрового потенціалу є перевірка рівня компетентності керівних співробітників.

Оцінюються не тільки їх професійні знання і практичний досвід роботи в екстремальних ситуаціях, організаторські здібності, навички роботи в команді, а й інноваційний досвід. Одним з критеріїв оцінки керівників слугить результативність підрозділів, що знаходяться під їх керівництвом.

Наступним етапом планування повинен стати аналіз робочих місць, що проводиться з урахуванням наявних планів розвитку підприємства. Проведення такого аналізу дозволить:

- раціонально перерозподілити функції як в масштабах всього підприємства, так і всередині підрозділів;
- визначити потрібну чисельність працівників, достатню для того, щоб виконати намічені плани;
- виявити і скасувати нераціональні підрозділи, визначити шляхи оптимізації організаційної структури;
- ліквідувати дублювання робіт;
- визначити режим роботи, доцільний для даного підрозділу, для даного робочого місця;
- конкретизувати професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників на конкретних робочих місцях;
- реконструювати робочі місця на підприємстві з точки зору вдосконалення організаційної структури, а також оптимізації набору функцій, властивих даному робочому місцю, його організаційно-технічній оснащеності, а, отже, підвищить ефективність діяльності працівника при одночасному зниженні ступеня стомлюваності.

Потім проводиться класифікація робочих місць і їх типізація за сукупністю виконуваних операцій. При плануванні заходів щодо вивільнення персоналу необхідно прорахувати їх економічні та соціальні наслідки, ступінь їх відповідності довгостроковій стратегії розвитку організації.

На багатьох підприємствах адміністрація створює можливість маневру чисельністю персоналу на випадок сезонних коливань або кризових явищ за рахунок створення так званої «буферної групи», тобто працівників, які працюють за строковими трудовими контрактами. У разі необхідності саме за їх рахунок з мінімальними економічними втратами скорочується чисельність персоналу.

У разі, якщо шансів на поліпшення ситуації в найближчій перспективі не передбачається і масове вивільнення працівників стає неминучим, необхідно дуже ретельно розробити процедури такого вивільнення і провести їх коректно як із правової точки зору, так із точки зору соціально-економічної ефективності для підприємства.

Одним з найважливіших етапів реалізації програми вдосконалення складу і структури персоналу є адаптація персоналу, що залишився, до нових умов діяльності, яка тягне за собою як позитивні, так і негативні наслідки для персоналу. До останніх можна віднести збільшення навантаження на співробітників, появу стресового стану як у рядових працівників, так і

керівників різних рівнів, необхідність освоєння працівниками нових посадових функцій, суміщення робіт та ін.

До позитивних моментів можна віднести злам соціальної інерції персоналу, зміна формальних і неформальних відносин всередині колективу. Ця обставина дозволяє провести оптимізацію проектування трудових колективів, сформувавши команди, в яких потенціал кожного працівника буде використовуватися найбільш продуктивно. Якісний підбір команд дозволить істотно поліпшити морально-психологічний клімат в малих групах і підвищити ефективність їх діяльності. З іншого боку, в новому соціальному оточенні у працівника швидше відбувається злам старих стереотипів трудової поведінки, легше протікає переорієнтація на інноваційні зміни в організації. Було б корисним організувати в різних формах навчання для всього персоналу. Важливо розуміти, що ступінь ефективності адаптації залежить не тільки від того наскільки успішно оволоділи працівники новими робочими місцями, новими функціями, а й наскільки добре вони орієнтуються в зміненому соціальному середовищі.

ONBOARDING EMPLOYEES

*Hanna Maksymiuk, Assistant lecturer
Kharkiv National Automobile and Highway University*

Onboarding is the process of helping new hires adjust to social and performance aspects of their new jobs quickly and smoothly [1]. Experts of Aberdeen Group distinguish strategic and tactical onboarding. Strategic onboarding is a formalized approach to bringing new hires into the company. Such process requires support from all parties involved, from the new hires themselves, to HR, hiring managers, and coworkers. Comparatively, tactical onboarding consists of the more traditional activities associated with the process, such as new hire orientation or forms management [2].

Effective onboarding program can improve:

- Employee retention – the percentage of hires that stay with the organization;
- Time to productivity – the percentage of new employees that meet their first performance on time;
- Manager satisfaction – the year-over-year change in hiring manager satisfaction with the employees that have come into the firm [3].
- For employees, long-term outcomes of good onboarding include job satisfaction and organizational commitment [4].
- Onboarding has four distinct levels, the Four C's [1]:
- Compliance is the lowest level and includes teaching employees basic legal and policy-related rules and regulations. Refers to the all the paperwork and administrative tasks involved in getting new employees onboard. This can range from direct deposit or other benefits documentation to getting an email account or login info for the various company tools they will need for their job.