

показник якості дороги; коефіцієнт децентралізації структури; коефіцієнт еластичності; рівень фондоозброєності управлінського персоналу);

3. Збір даних для аналізу складових потенціалу підприємства;

4. Аналіз кожної складової в динаміці;

5. Розрахунок вагомості складових методом аналізу ієрархій;

6. Інтегральна оцінка потенціалу підприємства методом секторів.

7. Інтегральна оцінка впливу чинників зовнішнього середовища на потенціал підприємства.

8. Перспективна оцінка потенціалу підприємства матричним методом.

Таким чином, запропонований методичний підхід щодо оцінки потенціалу підприємства на підставі використання методу секторів та матричного методу дозволяє отримати фактичну комплексну оцінку потенціалу підприємства, враховуючи значимість кожної складової потенціалу та здійснити перспективну оцінку потенціалу підприємства шляхом урахування впливу на нього чинників зовнішнього середовища.

Література:

1. Дробитько Н.А. Диагностика конкурентоспособности и стратегического потенциала предприятия / Н.А. Дробитько // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. праць. – 2005. – № 3(15). – С. 32-34.

2. Малхасьян Л.С. Управление конкурентоспособностью продукции промышленных предприятий: автореф. дис. канд. экон. наук: спец.08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)» / Л.С. Малхасьян. – Краснодар, 2007. – 24 с.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Криничанська Ю.В.

Науковий керівник: Максимюк Г.М., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Адаптація – це процес інтеграції та асиміляції нових співробітників в організації, забезпечення їх інструментами, ресурсами та знаннями, необхідними для того, щоб стати успішними та продуктивними робітниками [1, с. 2].

Виділяють чотири головні елементи, які допоможуть удосконалити систему адаптації робітників [2, с. 4]:

- впевненість у собі, у продуктивності своєї праці – якщо працівник відчуває впевненість, що він виконує роботу правильно, він буде більш мотивованим, та успішнішим, ніж менш впевнені колеги [3]. Тому, організації мають розробляти такі програми адаптації, які допоможуть підвищити цю впевненість робітників.

- ясність службових обов'язків – те, наскільки добре працівник їх розуміє [4]. За оцінками компанії втрачають 37 млрд \$ кожного року, в результаті недостатнього розуміння робітниками своїх службових обов'язків [5]. Тому ясність службових обов'язків є свідченням того наскільки добре пристосувався новий робітник.

- соціальна інтеграція – нові робітники повинні почувати себе прийнятими до колективу. Якісні взаємовідносини із членами колективу та його лідерами є бажаним результатом адаптації. Новим співробітникам слід не тільки очікувати допомоги від відділу по роботі з кадрами, але і самим будувати взаємовідносини з колегами: брати участь в неформальних соціальних взаємодіях – бесідах, обідах, кава-брейках, корпоративних заходах тощо.

- знання та відповідність організаційній культурі – необхідно допомогти новим співробітникам орієнтуватися в організаційній політиці, цілях, цінностях, місії організації.

Література:

1. Getting on board. A model for integrating and engaging new employees [Електронний ресурс]. – 2008. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.opm.gov/wiki/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Getting_On_Board_A_Model_for_Integrating_and_Engaging_New_Employees-\[2008.05.12\].pdf](https://www.opm.gov/wiki/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Getting_On_Board_A_Model_for_Integrating_and_Engaging_New_Employees-[2008.05.12].pdf).

2. Talya N. Bauer. Onboarding new employees: maximizing success / Talya N. Bauer, 2010. – 54 p.

3. Kammeyer-Mueller J. Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment / J. Kammeyer-Mueller, C. Wanberg // Journal of Applied Psychology. – 2003. – № 88. – P. 779-794.

4. Feldman D. The multiple socialization of organization members / D. Feldman // Academy of Management Review. – 1981. – № 6. – P. 309-318.

5. \$37 Billion – US and UK Businesses Count the Cost of Employee Misunderstanding [Електронний ресурс]. – 2008. – Режим доступу до ресурсу: <http://mwne.ws/2GXwMM3>.

ПЛАНУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Левчук І.М.

*Науковий керівник: Близнюк А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Кожен підприємець намагається знайти свій вихід із складної економічної ситуації. Де хто намагається почати випуск нового товару і активно його рекламують, інші скорочують свою діяльність на ринку чи закриваються, треті намагаються знизити затрати за рахунок скорочення чи не виплати заробітної плати персоналу і т.д.