

3. Професії, в яких провідну позицію займають soft skills – продажі, маркетинг, творчість. Від вміння спілкуватися та вибудовувати стосунки в цих галузях залежить загальний успіх. Вміння слухати, говорити, привертати увагу гарантують співробітникам 90 % успіху.

Отже, «Hard skills» допомагають освоїти конкретну професію; у свою чергу розвиток «Soft skills» дозволяє працівнику стати гнучким, добре соціалізованим і дипломатичним фахівцем.

У сучасному світі на перший план вийшли «soft skills» («м'які навички»), тобто основою вважається «адаптивність» - вміння пристосовуватись до змін, що у свою чергу буде в більшій мірі впливати на розвиток кар'єри. Проте найвигіднішим способом досягнення кар'єрного росту є «баланс» між «hard&soft skills», адже перші допомагають людині знайти роботу та якісно її виконувати, а другі – стати успішним спеціалістом у своїй справі.

Література:

1. Charles R.M. A study of engineering education. Bulletin number eleven. New York, 1918. 139 p. URL : https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf

2. Karen R. Lawson. Design and Development of training devices/systems for emerging military tactical systems. *Journal of Educational Technology Systems*. Volume 12, Issue 4. P. 319-326. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/reader/10.2190/8TKJ-YT4R-KCFK-L3CM>

3. David Deming, Lisa B. Kahn. Skill requirements across firms and labor markets : evidence from job posting for professionals. URL : <https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/w23328.pdf>

ФАКТОРИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дідик А.К.

*Науковий керівник: Благой В.В., к.е.н., доцент
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

В умовах світової глобалізації, залучення та збереження перспективних співробітників є одним з основних завдань для організацій, особливо в умовах високої плинності кадрів. У багатьох випадках, навіть коли співробітники працюють у компанії давно і стали її частиною, вони можуть бути незадоволені результатами організаційної діяльності фірми, що може спричинити бажання змінити місце роботи. Тому процес утримання персоналу є безперервним. Дане питання у наш час є досить актуальним, адже від того, наскільки високо мотивований персонал, залежать кінцеві результати діяльності підприємства.

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки збереження та залучення співробітників стало одним із найважливіших питань, що стоять перед організацією, оскільки саме працівники є рушійною силою для розвитку

та досягнення її основних цілей. Процес утримання потрібно починати ще на ранніх етапах підбору персоналу. Це безперервний процес, оскільки він впливає майже на всі аспекти бізнесу і безпосередньо зачіпає як роботодавця, так і самого співробітника.

Більшість працівників довгий час залишаються на своїх посадах, якщо вони одержують так звані бонуси. Нині зарплата не єдине, що може мотивувати співробітників, щоб залишитися у тій чи іншій компанії. Багато фахівці вважають, що не грошові мотиватори можуть бути більш ефективними в довгостроковій перспективі, ніж фінансові стимули.

До негрошових мотиваторів, як правило, відносять: пільгові програми, гнучкий графік роботи. Одним з важливих факторів залучення та утримання співробітників є корпоративна культура та цінності компанії. Працівникам важливо відчувати, що вони є частиною команди, потрібно підключати їх до участі у прийнятті рішень, що стосуються подальшого напрямку у розвитку діяльності підприємства.

В результаті багатьох досліджень було виявлено, що існує кілька факторів, що визначають здатність організації залучати та утримувати співробітників:

1. Фінансова винагорода

У нинішній економічній ситуації, фінансова винагорода, як і раніше, є основним стимулом, який змушує співробітників працювати краще. Для співробітників важливо розуміти, яким чином організовано систему оплати праці, як вони можуть збільшити свої прибутки. Коли бажаний рівень заробітної плати, досягнуто, таке зазвичай відбуватиметься на позиціях вищого керівництва, інші мотиваційні інструменти набирають чинності.

2. Розвиток кар'єри

На сьогоднішній день, розвиток розглядається як можливість придбання нових навичок та використання різних методів навчання. У результаті цього процесу виграють не лише самі працівники, а й організація загалом. Фахівці вважають, що підприємство, яке хоче зміцнити свій зв'язок зі співробітниками має інвестувати у розвиток цих співробітників.

3. Визнання

Передбачається, що організація має визначити визнання працівника як один із пріоритетних напрямів для створення позитивного, продуктивного клімату на підприємстві. Люди, які відчувають, що їхню діяльність оцінено, працюють найбільш продуктивно, прагнуть зробити більший внесок у досягнення цілей організації.

4. Менеджмент

Керівник відіграє значну роль у визначенні рівня прихильності працівника. Прийнято вважати, що один із факторів, що впливають на рішення працівника покинути організацію, це саме вірно сформовані довірчі відносини у керівника з підлеглим.

5. Психологічний чинник

Існує ще одна, важлива група факторів, що надають безпосередній вплив на мотивацію співробітників – психологічні чинники. Психологічний контракт

є неписаним набором очікувань, який існує між працівником та роботодавцем, але, на жаль, ці очікування важко зрозуміти у загальному плані. Вони можуть розглядатися скоріше як кілька колективних, різноманітних та відмінних очікувань. Тому, коли ці очікування стають невинуватими, співробітник відчуває почуття розчарування і, зрештою, відбувається зниження мотивації до праці.[1]

Однією з головних завдань будь-якої організації є її здатність до залучення та утримання потрібного співробітника. Деякі фактори мають ключове значення до ухвалення рішення працівника піти чи залишитися в організації. Організація має надати низку стратегій, спрямованих на підвищення лояльності співробітників, таких як: формування ціннісної пропозиції співробітнику; розробка загальної системи винагороди; реалізація гнучкої програми щодо роботи та особистого життя; формування культури взаємодії.

Необхідно враховувати всі фактори, що впливають на рівень мотивації співробітників. Саме цілісний системний підхід до цього питання допоможе понизити плинність кадрів в організації.

Література:

1. Шутенко А.Л, Торкатюк В.І, Коненко В.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2012. 25 с.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ СЕРЕДНІХ ТА РОЗМАХІВ ДЛЯ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Довгопол О. Ю.

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

Статистичні методи набули широкого поширення для оцінки стабільності технологічних процесів на промислових підприємствах. За допомогою статистичних методів здійснюється корегування технологічного процесу в ході процесу виробництва за допомогою вибіркового контролю виготовленої продукції. Головна мета – досягти необхідної якості та попередити виникнення браку.

Один із найбільш поширених методів – метод середніх значень та розмахів. За допомогою даного методу якість продукції оцінюється за середніми арифметичними значеннями і розмахами у миттєвих вибірках або пробах.

Розмахом R називається різницю між найбільшим і найменшим значеннями контрольованого параметра у вибірці, тобто [1, с. 124]

$$R = x_{\max} - x_{\min} \quad (1)$$