

Для успішного функціонування підприємства в сучасних умовах необхідним є ефективно управління персоналом через впровадження комплексу мотиваційних заходів. Мотивація – це економічна категорія, в основі якої лежить економічна спонуда людини. Отже, автор усвідомлює те, що категорія «мотивація» є багатоплановою, багатогранною і вимагає подальшого вдосконалення і уточнення.

Література:

1. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для ВУЗов. М. : Норма, 2007. 448 с.
3. Кудінова М.М., Мугдусієва Н.К., Чернишева А.С. Мотивація праці як інструмент соціальної політики. *Ефективна економіка*. 2017. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5543> (дата звернення 08.11.2021).
4. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : монография. М. : Вершина, 2006. 224 с.
5. Єськов О.Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства : автореферат дис... на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.01. Донецьк, 2006. 35 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 1994. 702 с.
8. Савченко Г.О., Збрицька Т.П. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків. *Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право»*. Донецьк, 2009. С. 59-66.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ФОРМУВАННІ КРИТЕРІЇВ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Стремоухов В.В.

*Науковий керівник: Євченко В.В., к.е.н., доцент
НН ХТЕІ УІПА*

Відбір персоналу є другою стадією процедури набору співробітників після того, як процес залучення кандидатів завершено. Сам процес являє собою відсіювання найгірших (long-listing) і вибір кращого або кращих із претендентів (short-listing). Для правильного вибору потрібно провести з кожним співбесіду, дізнавшись ділові та лідерські якості, і зробити висновки, чи підходить саме він/вона даної компанії. Зрозуміло, не варто перегинати ціпок з кількістю співбесід, щоб не викликати хвилювання, і цим не дозволити претенденту розкрити всі свої найкращі якості.

Підбір питань для співбесіди – справа важлива. Питання мають бути максимально наближені до діяльності компанії та сприяти повному розкриттю

кандидата як особистості, за допомогою виявлення його професійних та управлінських якостей. А критерії та методи відбору персоналу мають бути обрані з максимально наближеним до вимог корпоративної культури.

Процедура відбору може бути ініційована як зовнішнім, і внутрішнім пошуком відповідного співробітника. Пошук кандидатів на зовнішньому ринку допомагає компанії заповнити недолік у свіжих ідеях, професійних знаннях та нових талантах. Внутрішній пошук здійснюється для того, щоб заповнити вакансії співробітниками, що вже працюють на підприємстві, або для організації процесу просування кар'єрними сходами. Необхідність провести скорочення штатів також може активувати процедуру внутрішнього відбору, адже компанія має відповісти на запитання, хто має піти, а хто залишитись на підприємстві.

Фахівці з підбору персоналу часто стикаються з такими питаннями при виборі основних критеріїв відбору персоналу:

Чи будувати процес селекції кандидатів лише на сильні якості чи брати до уваги слабкі сторони претендента.

Що ставити на чільне місце - досвід і професійні знання або особистісні та лідерські якості претендентів.

Віддавати перевагу кандидатам, отриманим у результаті внутрішнього чи зовнішнього пошуку.

Наскільки брати до уваги чинники статі, віку та освіти претендента.

Чи брати на роботу готового спеціаліста або зупинити вибір на претендентів з потенціалом професійного зростання.

Розвиток економіки, де додаткова вартість формується за рахунок створення високотехнологічного та інноваційного продукту, вносить свої корективи до методів, принципів та критеріїв відбору персоналу. Із сучасних трендів у рекрутменті варто зазначити:

Змішування акцентів з професійним на особисті якості кандидатів. Підбір співробітників за типом особистості, ніж тільки з досвіду роботи.

Прагнення оцінювати претендентів не за його базовим дипломом, а за його здатністю постійно вчитися та вдосконалюватися.

Розробка методів оцінки можливостей кандидатів до демонстрування нестандартного підходу у вирішенні завдань та інноваційного мислення.

Однакова увага до підбору до факторів IQ (коефіцієнт інтелекту) та EQ (емоційного інтелекту).

Максимальна алгоритмізація критеріїв відбору персоналу при масовому найманні, щоб задіяти комп'ютерний пошук та відбір.

Цифрова репутація Активне використання цих соціальних мереж як джерела альтернативної інформації про претендента.

Таким чином, критерії набору персоналу можуть бути сучасними чи традиційними, індивідуальними чи алгоритмізованими. Найголовніше, щоб вони були релевантними для стратегії розвитку вашого бізнесу та дозволяли серед претендентів правильно відфільтрувати потрібні вам таланти.

Література:

1. Скаско І.М. визначення ефективних методів відбору персоналу. *Управління розвитком*. 2014. № 3(166). С. 11–19.
2. Глуходід Г.Ю. вдосконалення методики добору персоналу з урахуванням психологічних особливостей претендента на посаду. *Вісник сумського національного аграрного університету. серія «Економіка і менеджмент»*. 2016. № 1(67). С. 15–18.

СУТНІСТЬ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ НА АТП

Тихоненко О.С.

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

У процесі управління АТП контроль є сполучною ланкою між технологічними циклами при наданні автотранспортних послуг. Система управління транспортним процесом складається з наступних функціонально-логічних стадій: управлінського рішення, контролю за виконанням, оцінки результатів. Контроль є необхідною і самостійною функцією управління в процесі діяльності підприємства. Завершуючи первинний процес управління, контрольна діяльність створює сприятливу перспективу для безперервного циклу перевезень [1, с. 107].

Залежно від користувачів отриманої інформації виділяється розмежування систем зовнішнього і внутрішнього контролю. Зовнішній контроль за витрачанням фінансових коштів здійснюють органи державної податкової адміністрації України шляхом перевірки правильності обчислення витрат і розрахунку податкових платежів; банки при перевірці цільового використання кредитів; громадські та інспектуючі організації при перевірці правильності сплати податків і зборів; аудиторські фірми і аудитори при перевірці власниками і керівництвом підприємства [5].

Внутрішній контроль на підприємстві виконує такі завдання як: забезпечення автотранспортних послуг матеріально-технічними ресурсами; збереження матеріально-технічних ресурсів та сприяння впровадженню прогресивних технологій, економного використання з метою зниження собівартості виробництва автотранспортних послуг.

Особливо важливим видом внутрішнього контролю для сучасних АТП є внутрішньогосподарський контроль-складова частина ринкового механізму і один з основних прийомів перевірки виконання прийнятих рішень. Характерною особливістю внутрішнього контролю є те, що він проводиться в процесі господарської діяльності, а саме в момент здійснення та оформлення господарських операцій, і дає можливість своєчасно виявляти недоліки, вивчати причини їх виникнення та вживати заходів щодо їх усунення [5].

Внутрішньогосподарський контроль за допомогою методу елімінування витрат, тобто їх визначення за місцями освіти і центрів відповідальності та