

(звикання до стилю спілкування в колективі, до традицій та норм поведінки), особистісна адаптація (самореалізація, особистісний ріст, прагнення до інтелектуального та морального самоудосконалення);

– за змістом: організаційна адаптація (розуміння своєї ролі в організаційній структурі, вивчення та пристосування до ієрархічних зв'язків в організації), психофізіологічна адаптація (звикання працівника до психологічних та фізіологічних умов праці), соціально-психологічна адаптація (пристосування працівника до взаємовідносин у колективі), економічна адаптація (знайомство з економічним механізмом управління організацією, системою оплати праці та винагородження) та професійна (пристосування наявних знань, вмінь та навиків до посадових обов'язків, особливостей професії) адаптація[2].

У сьогодишніх умовах стоїть питання підходу до управління процесом адаптації персоналу. Чинники даної проблеми є:

– удосконалення засобів та засобів праці, що в свою чергу підвищує рівень професійних вимог до своїх працівників.

– відсутність єдиної моделі управління адаптацією персоналу, яка б могла виділити певні економічні показники ефективності адаптації персоналу.

– поява професій, які вимагають нові способи вирішення складних ситуацій.

– застарілість та недовіра до традиційних методів професійної адаптації;

– зростання мобільності персоналу та зменшення кількості вакантних робочих місць.

**Отож**, управління персоналом — це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників, яких можна набрати створивши ефективний процес його підбору тому дослідивши дану проблему ми дійшовши висновку що цей процес потребує спеціальних знань та навичок керівництва організації.

1. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. [Електронний ресурс] - [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/13\\_ukr/101.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/13_ukr/101.pdf).

2. Адаптація персоналу державної служби . [Електронний ресурс] - [http://lvivacademy.com/vidavnistvo\\_1/visnyk14/fail/konoptseva.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnyk14/fail/konoptseva.pdf).

3. Адаптація нових співробітників: етапи та методи . [Електронний ресурс] - [http://www.vobu.com.ua/ukr/personal\\_articles/view/3](http://www.vobu.com.ua/ukr/personal_articles/view/3).

**Гаврилюк С.І.**

**студ. групи ЕК - 21**

*Науковий керівник – к.е.н., асист. каф. МПА Андрійчук Ю.А.*

## **ПОВЕДІНКОВА ЕКОНОМІКА ЯК ФЕНОМЕН ХХІ СТОЛІТТЯ**

Керівник є основою кожної організації, на якому зосереджена найбільша відповідальність за її діяльність, йому належить найбільша влада, він володіє найвищим статусом в організації та правом прийняття та реалізації рішень. Але чи кожна людина, призначена на керівну посаду, являється лідером та має управлінські здібності?

Лідерство як одна з основних управлінських технологій вивчається багатьма дослідниками, над проблемами лідерства замислюються багато управлінців-практиків, для яких питання лідерства - одна зі складових процесу управління.

Науковці, соціологи, психологи й сьогодні привертаять увагу до проблеми лідерства, яка широко розкривається в відомих працях Г.М. Ашина, І.П. Волкова, В.Д. Гончарова, Є.М. Дубровської, Н.С. Жеребової, І.С. Кона, Р.Л. Кречевського, Є.С. Кузьміна, І.С. Полонського, Б.Д. Паригіна, Л.І. Уманського. А також праці зарубіжних учених таких як: Дуглас МакГрегор, Курт Левін Фред Фідлер, Поль Херсі, Кен Бланшар, Бернс Митчел, Роберт Хаус та багато інших [1].

На мою думку зайняти положення керівника організації недостатньо. Його діяльність успішна, коли вона забезпечує отримання очікуваних результатів, а положення об'єкта управління стає кращим, ніж було . Для цього необхідно володіти якостями лідера.

Вивчаючи визначення «керівник» та «лідер» слід виділити і основні відмінності між ними:

Керівник - це особа в організації, офіційно наділена правом приймати і реалізовувати обов'язкові для виконання управлінські рішення.

Лідер - це особа у неформальній або формальній організації, що володіє впливом, необхідним для реалізації прийнятих ним рішень [4].

Отож, ефективний керівник є одночасно і лідером організації. Тут можна говорити про лідерство як про одну з основних управлінських технологій, якою повинен володіти ефективний керівник.

Дослідивши економічну літературу, слід відмітити, що існує декілька факторів що характеризують лідера загалом:

5. Лідер повинен володіти власним баченням управлінської ситуації.

Стратегічні рішення, прийняті на рівні організації, - це рішення, пропоновані її лідером. Вони формуються на власному баченні лідером управлінської ситуації. Без власного бачення немає власного управлінського рішення. Володіння баченням обов'язкова якість лідера.

6. Лідер повинен володіти основними рисами, необхідними для лідерства.

Американський журнал для бізнесменів Fortune, провівши опитування 75 керівників вищої ланки, визначив наступні риси, які погодилися визнати обов'язковими третина опитаних: розсудливість, іншими словами високий індекс управлінської думки, ініціатива, передбачення, напористість, уміння поводитися з людьми, рішучість, надійність, емоційна стійкість, чесність, честолюбство, захопленість, об'єктивність і співпрацю [2].

Але на мою думку основною і найважливішою рисою справжнього лідера є вміння діяти рішуче в умовах невизначеності. Як говорив Наполеон : «... мені рідко доводилося зустрічати людей з категорії тих, хто завжди готовий до дії. Я маю на увазі спонтанну сміливість, яка необхідна в несподіваних ситуаціях і яка, незважаючи на непередбачуваний характер подій, дає нам свободу оцінок і прийняття рішень" [4].

7. Вміння вірно визначати цілі і розставляти пріоритети.

8. Вміння правильно зрозуміти суть і оцінити ситуацію, в якій слід приймати управлінське рішення [2].

Лідерство в значній мірі визначається здібностями управлінця, рисами його характеру, об'єктивними можливостями, якими він володіє. Управлінський потенціал лідера формують такі його якості, як:

- управлінська ефективність (відсоток успішно завершених справ);
- рівень влади (відсоток виконання відданих ним розпоряджень);
- індекс управлінської думки (вміння аналізувати і прогнозувати розвиток управлінських ситуацій, генерувати і оцінювати варіанти рішень, розробляти стратегію і тактику, володіння управлінськими технологіями і необхідними знаннями, здатність генерувати ідеї);
- вміння знайти вірне управлінське рішення;
- вміння реалізувати прийняте рішення [3].

Отже, накопичений управлінський потенціал дає управлінцю розкутість, впевненість у собі при прийнятті та реалізації прийнятих ним управлінських рішень, дозволяючи впевненіше використовувати власний управлінський потенціал. Але перетворення впевненості в самовпевненість - небезпека риса в реальній практиці управління, переходить яку не варто. Разом з розкутістю при прийнятті та реалізації управлінських рішень у ефективного управлінця повинні з'являтися і самокритичність, вміння побачити рішення, які, ймовірно, стали б більш ефективними у сформованій управлінській ситуації. Це може послужити хорошу службу при прийнятті подальших управлінських рішень.

1. Авдулова Т.П. *Психологические основы менеджмента: учеб. пособие* / Т.П. Авдулова / М.: ИНФРА-М, 2007. -124с.

2. Сергеева О.Б. *Лидерство и управление как компетенции руководителя среднего звена // Управление персоналом // №19 - 2005. -57–60 с.*

3. Шекшня С.В. *Управление персоналом современной организации: учебно-практ. Пособие* / С.В. Шекшня. - М.: Бизнес-школа, 2008. - 300с.

4. *Лідерство в сучасній організації. Керівник і лідерство.* - [Електронний ресурс]: [https://stud.com.ua/18718/ menedzhment/liderstvo\\_suchasniy\\_organizatsiyi](https://stud.com.ua/18718/ menedzhment/liderstvo_suchasniy_organizatsiyi)

**Гнатів О.І.**

**студ. групи МЕ - 21**

*Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Ситник Й.С.*

## **ЦЕНТР ОЦІНЮВАННЯ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ДІАГНОСТУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ**

В XXI столітті із поглибленим вивченням та дослідженням компетентностей персоналу виникають все нові і нові методи оцінки. Широкого розповсюдження набув такий метод, як центр оцінювання. Це один з методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. На сьогоднішній день центр оцінювання є валідним методом оцінки компетенцій співробітників.

Оцінюють компетенції учасників за допомогою спостереження їх реальної поведінки в ділових іграх. Зовні дуже схоже на тренінг — учасникам пропонуються ділові ігри та завдання, але їх мета — не розвиток умінь і навичок, а рівні для всіх можливості проявити свої сильні і слабкі сторони. У кожному завданні за кожним учасником закріплені експерт. Він докладно фіксує поведінку свого підопічного, яка відноситься до компетенції, що спостерігається. Дана методика передбачає ряд процедур, які повинен пройти кожний учасник: інтерв'ю з експертом; психологічні, професійні та загальні тести; коротка презентація учасника перед експертами та іншими учасниками; ділова гра під керівництвом спостерігача за заздалегідь підготовленим сценарієм; біографічне анкетування; опис професійних досягнень; індивідуальний аналіз конкретних ситуацій (бізнес-прикладів); експертне спостереження, за результатами якого складаються рекомендації для кожного співробітника [1].

Грамотний центр оцінювання передбачає вибір стандартизованих методів, правильну підготовку спостерігачів, організацію зворотного зв'язку. Збій на будь-якому етапі загрожує виникненням помилок, які