

сниками ринку молока, узгодженої роботи усіх сфер: виробництва, переробки, заготівлі і реалізації. Ці проблеми повинні вирішуватися не лише на державному, а й на регіональному та місцевому рівні [3, с.12].

Одним з головних напрямків покращення ситуації в молочній галузі є підвищення цін на молочну продукцію. Важливий регулюючий чинник ціноутворення – державна політика, оскільки через регулюючі ціни держава справляє вплив на відтворювальний процес у сільському господарстві. Головна мета державного регулювання цін в аграрному секторі полягає в досягненні такого рівня прибутковості виробника, який був би прийнятний як з позиції споживача, так і кожного аграрного товаровиробника [2,с.25].

Але основним і першочерговим завданням є відновлення поголів'я великої рогатої худоби і корів в тому числі.

Список використаної літератури

1. Економіка сільського господарства / [Збарський В.К., Мацибова В.І., Чалий А.А. та інші]; під ред. В.К. Збарського. – К.: Каравела, 2009.
2. Махненко М.В. Цінова політика, як фактор реформ / М.В. Махненко // Віче. – 1998. – № 6.
3. Шиян Н.І. Удосконалення механізму господарювання в молочному продовольчому під комплексі // автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. – Харків. – 1999.

УДК 339.9.012.24

СТРЕЛЬЧЕНКО Н.М.,
ВМУРол «Україна», доцент кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
к.е.н.

ГЕРНЕСІЙ В.В.,
Інститут економіки та менеджменту НАУ,
аспірант кафедри міжнародної економіки

ПЕРСОНАЛ В ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ ФІНАНСОВИХ СТРУКТУРАХ ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕПОХИ

Анотація. У статті розглянуто види адаптації персоналу та підбір методів навчання у транснаціональних фінансових структурах за сучасних умов. Досліджено види адаптації та способи навчання персоналу після визначення чинників та цінностей працівника.

Ключові слова: адаптація персоналу, навчання персоналу, трудова адаптація персоналу, інструменти для навчання персоналу.

Аннотация. В статье рассмотрены виды адаптации персонала и подбор методов учебы в транснациональных финансовых структурах при современных условиях. Исследованы виды адаптации и способы учебы персонала после определения факторов и ценностей работника.

Ключевые слова: адаптация персонала, учебы персонала, трудовая адаптация персонала, инструменты для учебы персонала.

Annotation. In the article the types of adaptation of personnel and selection of methods of studies are considered in transnational financial structures at modern terms. The types of adaptation and methods of studies of personnel are investigational after determination of factors and values of worker.

Keywords: adaptation of personnel, studies of personnel, labour adaptation of personnel, instruments for the studies of personnel.

Постановка проблеми. Адаптація та навчання персоналу визнаються однією з найбільш важливих сфер життя у транснаціональній фінансовій структурі будь-якого рівня ієрархії, здатного багаторазово підвищити її ефективність обслуговування фізичних осіб та корпоративних клієнтів, а саме поняття «навчання і адаптації» розглядається в досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного після падіння Берлінської стіни (1989р.) та початку інформаційної ери.

Управління персоналом займає провідне місце в системі управління фінансовою організацією серед транснаціональних структур (банків, страхових, лізингових, факторингових, форфейтингових компаній). Методологічно ця сфера управління володіє специфічним понятійним апаратом, має відмітні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури і методи – атестація, експеримент і інші; методи вивчення й напрямку аналізу змісту праці різних категорій персоналу у фінансовій сфері на міжнародному рівні.

Перехід до постіндустріального суспільства потребує від транснаціональних фінансових організацій підвищення ефективності діяльності та якості обслуговування, конкурентноздатності фінансових продуктів і послуг на основі впровадження досягнень інформаційних технологій за сучасних умов, ефективних форм господа-

рювання й управління, подолання безвідповідальності та відсутності активізації персоналу, ініціативи і командної роботи, тощо.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика функціонування транснаціональних фінансових структур багатогранна, де на чільному місць перебуває стан персоналу, зокрема його адаптація та подальше навчання, яке не достатньо дослідження науковцями з боку мультинаціональності персоналу, відмінності культур, менталітерів тощо. Умови розвитку персоналу розглядали такі вчені як Д. Елдріжд, А. Крмобі, Ф.Хедоурі, С.Дж.Сайлас, Г. Л. Хаєт, Т.О. Соломанідіна та інші.

Постановка цілей. Основною задачею даної роботи є розкриття вивченої теоретичної основи й приведення деяких практичних питань щодо адаптації та навчання персоналу у транснаціональних фінансових структурах, визначити види трудової адаптації та фактори, що на її впливають, визначити ефективність та доцільність подальшого навчання.

Виклад основного матеріалу. За умов розвитку суспільства в інформаційну еру адаптація та навчання персоналу має бути ціннісно-орієнтоване та гнучке, і при цьому мати індивідуальну та колективну ініціативу, скеровану активізацію діяльності в умовах гострої конкуренції серед аналогів та вчасно захищатися від впливу урядів країн ат уникати суперечності через мультинаціональність внутрішнього середовища.

Конкретна відповідальність за загальне керівництво трудовими ресурсами у транснаціональних структурах звичайно покладена на професійно підготовлених працівників віду HR-сфері, звичайно в складі штабних служб. Для того щоб такі фахівці могли активно сприяти реалізації цілей організації, їм потрібні не тільки знання й компетенція у своїй конкретній області, але й інформованість про нестатки керівників нижчої ланки. Разом із тим, якщо керівники нижчої ланки не розуміють специфіки управління трудовими ресурсами, його механізму, можливостей і недоліків, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами фахівців-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли способи й методи управління людьми.[11]

Управління персоналом у транснаціональних фінансових структурах містить у собі наступні етапи:

1. *Планування ресурсів:* розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.
2. *Набір персоналу:* створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.
3. *Добір:* оцінка кандидатів на робочі місця і добір кращих із резерву, створеного в ході набору.
4. *Визначення заробітної плати і пільг:* розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання й збереження службовців.
5. *Профорієнтація й адаптація:* уведення найнятих працівників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.
6. *Навчання:* розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.
7. *Оцінка трудової діяльності:* розробка методик оцінки трудової діяльності й доведення її до працівника.
8. *Підвищення, зниження, переклад, звільнення:* розробка методів переміщення працівників на посаді з більшої чи з меншою відповідальністю, розвитку їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади чи ділянки роботи, а також процедур припинення договору наймання.
9. *Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі:* розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Таким чином, дослідження процесів адаптації та професійного навчання є передумовою успішного функціонування у міжнародному просторі постіндустріального суспільства.

Адаптація персоналу – це пристосування нового робітника до змісту та вимог праці, соціальної сфери.

Розрізняють професійну адаптацію (активне освоєння її тонкощів, специфіки, необхідних навичок професії, засобів прийняття рішення для початку у стандартних ситуаціях); психофізіологічну адаптацію до умов праці, режиму роботи та відпочинку; соціально-психологічна адаптація – це адаптація до колективу, керівництва та колегам.

В період адаптації людина повинна ознайомитись з новою обстановкою, щоб легше у неї увійти. Так би мовити, спокійно оглянути обстановку, зрозуміти розстановку сил, неформальні зв'язки, психологічний клімат, особисті цілі колег та керівника, не вв'язуватись до конфліктів, знайти наставника, чітко дотримуватись субординації, вибрати правильну форму спілкування, тощо.

Також виділяють первинну та вторинну адаптацію.

Первинна адаптація – пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності (це, насамперед, випускники навчальних закладів).

Вторинна адаптація – пристосування працівників, які вже мають цей досвід (як правило, це ті працівники, хто міняють об'єкт діяльності та професійну роль, наприклад, при підвищенні у рангу).

Схема видів адаптації та факторів, що на неї впливають, а також цілей та завдань системи управління профорієнтацією та адаптацією наведено у рисунках 1 та 2 відповідно.

Навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та наявними якостями працівника. Навчання для підвищення кваліфікації. Навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації. Навчання для засвоєння нових прийомів та заходів виконання трудових операцій. Працівник може розвиватися у трьох вимірах: кар'єра, зарплата, знання і навички. І всі ці напрямки мають бути задокументовані та описані та оцінюватися системно.



Рис.1. Цілі та завдання системи управління профорієнтацією та адаптацією в транснаціональній структурі [2]

При переході працівника між функціями, напрямками, відділами або бізнес-одинацями корпорації, визначення компетенції (чи підходять працівники на посаду), навчання (яке необхідне) та відповідного кваліфікаційного знання і навички (т. з. Hard skills) управлінські знання і навички (т. з. soft skills) та професійні навички (ті, що стосуються діяльності у відповідній фінансовій сфері), потрібно працівникові навчання і розвиток фіксується в індивідуальних планах розвитку та формується проспективно, тобто визначається на майбутнє за результатами проведеної оцінки досягнень та розвитку. Єдиним ретроспективним елементом є відсутність розвитку будь-яких двох компетенцій протягом року.

В таких випадках керівництво транснаціональної структури переглядає необхідність інвестування у розвиток працівника та намагається визначити причину ситуації, що склалася з його розвитком. (див. рис. 3), що здійснюється у корпоративному університеті.

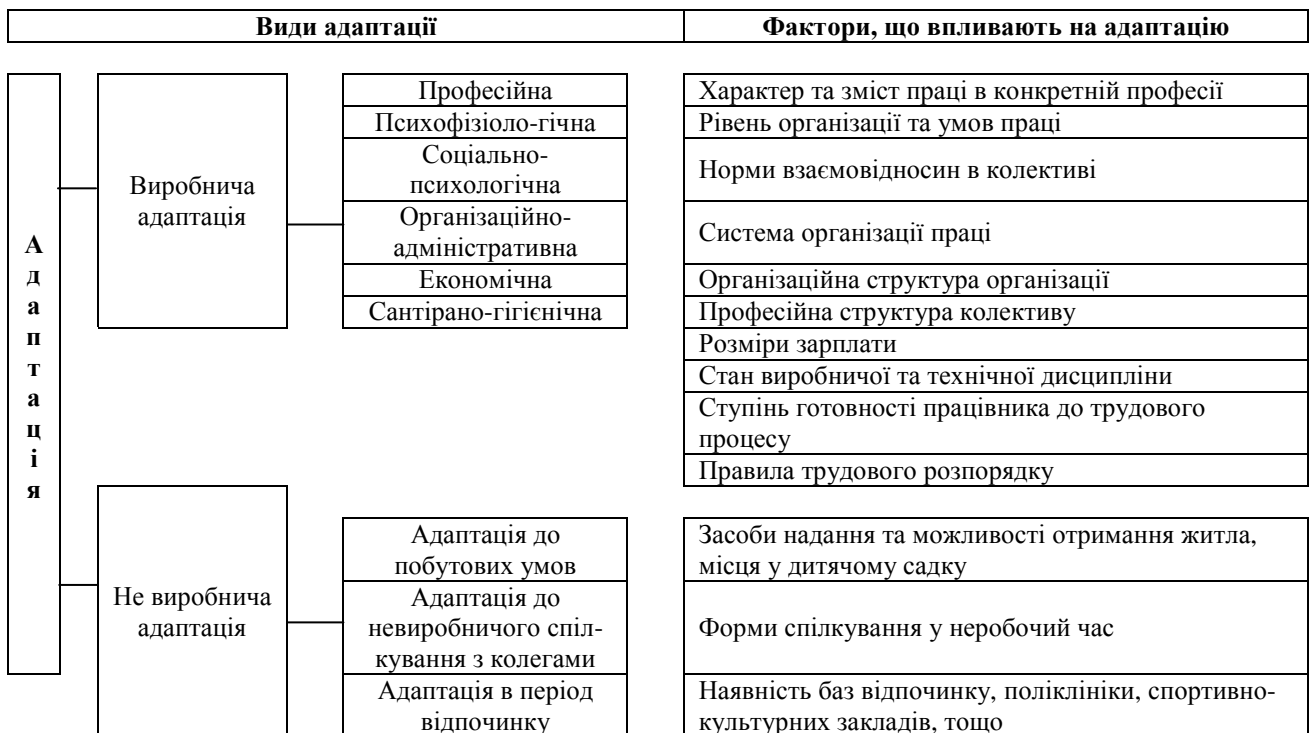


Рис. 2. Види адаптації та фактори, що на неї впливають

Підготовка нових працівників – первинне професійне навчання та економічне навчання осіб, що були прийняті на підприємство та раніше не працювали. Перепідготовка організується з метою засвоєння вивільненими працівниками нових професій, якщо по своїм професіям вони вже не можуть працювати.

Навчання робітників іншими (суміжним) професіям із початковим рівнем кваліфікацій більш високим із метою розширення професійної майстерності, підготовки до роботи в нових умовах



Рис. 3. Корпоративний університет у транснаціональній структурі [5]

Підвищення кваліфікації – це навчання після отримання працівником загальної освіти, направлене на послідовну підтримку та вдосконалення їх професійних та економічних знань та навиків.

Існують такі форми підвищення кваліфікації:

Внутрішня (у рамках організації, на робочому місці чи за його межами) та зовнішня (у навчальних закладах, спеціальних центрах).

Організаційна та неорганізаційна (самонавчання).

Професійна чи проблемно-орієнтована (по вимозі), що направлена на відпрацювання необхідної організації поведінки.

Побудована на стандартних чи спеціальних (загальних, конкретних) програмах.

Така, що призначається для конкретних цільових груп (керівників чи спеціалістів), або для всього персоналу.

Сучасні програми по підвищенню кваліфікації мають за мету навчити працівника самостійно мислити, вирішувати комплексні питання, застосувати підприємницький підхід до вирішення питань, до справи, працювати в команді. Вони дають знання, що виходять за рамки посади та викликають бажання вчитися надалі.

Висновки. Прогнозування адаптації та підвищення кваліфікації кадрів має велике значення в процесі здійснення організаційних заходів, що стосуються персоналу транснаціональних фінансових структур. Заздалегідь проведений прогноз дозволяє вирішити проблеми швидше і дати очікуваний ефект.

Успішна програма щодо адаптації та навчання персоналу сприяє залученню робочої сили, що володіє більш високими здібностями і сильною мотивацією до виконання задач, що постають перед організацією. Таким чином, як для результативного функціонування самої організації, так і для блага особового складу організації, керівництво повинне постійно працювати всіляким підвищенням потенціалу кадрів. За сучасних умов у транснаціональних фінансових структур наявні такі методи навчання як: наставництво; навчання на робочому місці; планові тренінги щодо підвищення кваліфікації; активне навчання, корпоративний університет, що властиво переважно фінансових та фармацевтичних організаціям у міжнародному середовищі.

Характерно і те, що керівництво веде контроль про одержання необхідних знань.

Перспективи подальших досліджень. Високий рівень професіоналізму персоналу внаслідок належної адаптації та необхідного розвитку прискорюватимуть високу продуктивність працівників фінансової сфери у середовищі транснаціональних фінансових структур, використання професійного потенціалу для кращого задоволення вимог та потреб клієнтів різного рівня (фізичні особи, підприємства, держави, інтеграційні об'єднання тощо).

Список використаних джерел

1. Корпоративная культура и управление изменениями: Пер. С англ.-2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 192 с.
2. Гелегер Р. Душа организации/ Пер. с англ. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2006. – 352 с.
3. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
4. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации»/Ю.Д. Красовский. – М.: ЮИНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
5. Оленев Н.И. Проблемы и перспективы развития системы рейтингов для реальной экономики. Банковские и финансовые технологи: тр. Конф. «Банки и финансовые технологии»/ под. ред. В.И. Тарасова, В.С. Захарова, О.И. Лаврушина. – М.: Международный центр банковских и финансовых технологий, 2010. – С. 54-68.

УДК 330.341:332.12

СУНДУК А.М.,
ДУ «Інститут економіки природокористування
та сталого розвитку НАН України», с.н.с., к.е.н.

СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ В КОНТЕКСТІ ВПЛИВУ ГЛОБАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ

Анотація. В статті розглядаються актуальні питання розвитку соціальної системи держави і регіонів в контексті впливу процесів глобального походження. Визначено основні параметри впливу, його змістовні і статистичні характеристики. Пропонуються вектори поліпшення ситуації у сфері контролю держави за реалізацією потенціалу екзогенних впливів.

Ключові слова: держава, регіон, екзогенний вплив, потенціал, показник.

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы развития социальной системы государства и регионов в контексте влияния процессов глобального происхождения. Определены основные параметры влияния, его смысловые и статистические характеристики. Предлагаются векторы улучшения ситуации в сфере контроля государства за реализацией потенциала экзогенные влияния.

Ключевые слова: государство, регион, экзогенное влияние, потенциал, показатель.

Annotation. In article pressing questions of development of social system of the state and regions in a context influence of processes of a global origin are considered. Influence key parameters, its semantic and statistical characteristics are defined. Vectors of improvement of a situation in sphere of control of the state behind potential realization external influences are offered.

Keywords: the state, region, external influence, potential, an indicator.

Постановка проблеми. На початку XXI століття розвиток соціальної системи України, поряд із внутрішніми факторами, значною мірою визначається і впливом факторів зовнішнього спрямування, що формуються у глобальному середовищі. Багато зовнішніх факторів, завдяки потужному потенціалу, можуть здійснити як позитивний, так і негативний вплив на соціальну систему держави і регіонів. Враховуючи вагомий рівень відкритості національної економіки, подібна ситуація може призвести до трансформації як системи в цілому, так і до зміни її окремих ознак.

Необхідно відзначити, що глобальні процеси здійснюють свій вплив на фінансову систему, економічну, однак, щодо соціальної ці впливи мають власні особливості. Вплив на соціальну сферу в багатьох випадках є більш важливим від попередніх, зважаючи на можливі наслідки. Якщо для фінансової та економічної систем наслідки впливів мали свій прояв, переважно, у бізнесовій площині, то соціальна, за своїм місцем і значенням, є більш пріоритетною для держави та її майбутнього. Вплив на населення, його структуру, соціальні процеси, гуманітарний розвиток – все це має пріоритетне значення. Якщо держава втратить контроль над цими процесами, то її майбутнє опиниться під загрозою. Зважаючи на таку ситуацію, важливою є розробка наукових методів, які дають змогу визначити основні характеристики впливу зовнішніх процесів на внутрішню соціальну систему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не зважаючи на існування значної кількості наукових праць і публікацій, які визначають особливості розвитку соціальної сфери з однієї сторони та, по-друге, функціонування глобального середовища, всі вони, переважно, не об'єднують ці два важливі наукові напрямки. Наприклад, дослідження Долгова С.П. [2] визначає особливості процесів глобалізації економіки, того часу як колективна робота Бандура С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І., Доценка А.І. і Зініча В.Т. [7] – базові питання соціального розвитку держава в цілому. Хоча, протягом останнього часу з'являються дослідження, які є інтегральними за спрямуванням, так як визначають особливості взаємовідносин двох середовищ – внутрішнього і зовнішнього (наприклад, дослідження Гонти О.І. [1] або Маруняк С.О. [3]).