

шивания, а также дальнейшего его обсуждения. Кроме того, использование этого ресурса позволяет смело назвать процесс обучения актуальным, современным, интерактивным и инновационным.

Список использованной литературы.

1. Strauss–Howe generational theory [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss–Howe_generational_theory. Дата доступа: 07.11.2017. – Яз. англ.

2. Поклонская, О.Г. Разработка видеоконтента как инновационный метод обучения в вузе / О.Г. Поклонская, И.А. Ярошевич // Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы VIII Международной заочной научно-практической конференции. [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/155926> Дата доступа: 07.11.2017.

НАЕМ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СФЕРЫ ЛОГИСТИКИ

Павленко Дмитрий Николаевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

г. Минск, Республика Беларусь

Наем на работу – последовательность действий, нацеленных на привлечение кадров, обладающих свойствами, требующимися для достижения задач, поставленных организацией [1].

Когда перед организацией встает вопрос найма персонала, ей нужно ответить на два вопроса: где разыскивать новых работников и каким образом известить потенциальных кандидатов о имеющейся вакансии.

Существует два источника найма: внешний и внутренний. Наем кадров за счет внутренних источников зависит от кадровой политики организации.

Альтернативным путем найма может являться сверхурочная работа. При этом отпадает необходимость затрат на поиск новых сотрудников.

Для удовлетворения потребности во временном найме организация может прибегнуть к помощи специальных агентств.

Временные работники нужной квалификации могут выполнять особые задания. Преимущество заключается в том, что организа-

ции могут обойтись без выплаты премий, повышения квалификации, продвижений по службе. Временного работника можно уволить или принять в любой момент в зависимости от требуемой работы. Недостаток – отсутствие знаний у временного работника в соответствии со спецификой работы организации.

При обращении к специализированным организациям, занимающимся наймом или подготовкой персонала, будущие работники не будут являться временными.

В условиях рыночной конкуренции важное значение приобретает качество нанимаемого персонала. Оно определяет выживание и положение организаций на рынке. Повышение эффективности отбора связывается с последовательным проведением проверки личных и деловых свойств претендентов. Осуществляется поэтапный отбор кандидатур, отсеивая тех кандидатов, которые обнаружили явное несоответствие предъявляемым требованиям.

Отмечают следующие этапы замещения вакантной должности руководителя или специалиста: разработка требований к должности; широкий поиск претендентов; проверка претендентов с использованием ряда методов в целях отсева худших; отбор на должность из списка лучших кандидатур.

В проведении отбора принимают участие функциональные службы, укомплектованные психологами, и линейные руководители.

Руководитель принимает участие в заключительных и начальных этапах. За ним остается решающее слово.

Найму работника должно предшествовать четкое представление о задачах, которые он будет решать, взаимодействии и его правах в организации. Исходя из заранее составленного списка требований, подбирают подходящих кандидатов на конкретную должность. Рекомендуется рассматривать нескольких претендентов на вакантное место, прежде чем сделать окончательно решение о принятии нового сотрудника.

При перемещении сотрудников на новую должность внутри организации важно обратить внимание, что на новой должности они могут утратить свою предыдущую функциональность.

В кандидатах необходимо выявить их деловые качества. При этом допускается использование специальных методик. Экспертами проводится определенная работа по выявлению у кандидатов необходимых для вакантного места организации качеств. Среди

необходимых для приема качеств претендента необходимо выделить следующие категории: качества, которые важны для приема на работу, и качества, которыми претендент может быстро овладеть после приема на должность. Кандидат, который лучше других обладает необходимыми качествами, будет принят на должность.

Отбор новых сотрудников осуществляют HR-менеджеры, в функции которых входит: отборочная беседа, выбор критериев отбора, утверждение критериев отбора, беседа по поводу принятия на работу, работа с заявлениями и анкетами по биографическим данным, проведение тестов, конечное решение при отборе.

Для грамотного определения критериев отбора необходимо сделать список с характеристиками сотрудника, нужными для соответствующего вида работы. Характеристики стоит подбирать так, чтобы исчерпывающе и всесторонне описать сотрудника. В качестве примера для подбора характеристик можно взять конкретного работника, уже состоящего в штате сотрудников.

Многие работодатели рассматривают соискателей на должность исходя из полученного ими образования и предпочитают более образованных менее образованным. Однако образование необходимо увязывать с требованиями к работе и уже имеющимися успехами.

Практический опыт многое может рассказать о квалификации работника. Поэтому работодатели уделяют большее внимание кандидатам с трудовым стажем.

Существуют типы работы, когда от сотрудников требуется обладать определенными физическими характеристиками: выносливостью, силой, здоровьем. Эти критерии выявляются и используются для отбора, но только в тех случаях, когда большая часть сотрудников обладает ими.

Одной важной характеристикой является социальный статус сотрудника. Семейные работники работают лучше холостяков. Второй характеристикой соискателя является его возраст. Более старых и более молодых сотрудников важно тестировать более скрупулезно [1].

Одним из способов тестирования кандидатов на должность является тестирование в условиях, максимально приближенных к реальным.

Соответствие метода отбора каким-либо условиям и требованиям определяет степень точности, с которой метод отбора определяет способности кандидата.

На практике применяется два вида показателей соответствия критериям – показатели действительного и предполагаемого соответствия. Выявить предполагаемое соответствие можно при помощи тестов.

Список использованной литературы

1. Кибанова, А.Я. Управление персоналом организации – учебник – М.: ИНФРА-М, 2005 г.

РЕСУРСЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИН СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО БЛОКА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ЛОГИСТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПЯМИ ПОСТАВОК

Плескачева Наталья Михайловна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

г. Минск, Республика Беларусь

This article is about the value of socio – humanitarian disciplines to train specialists in the field of logistics

Подготовка специалистов в области логистики требует формирования множественности компетенций как в профессиональной области знаний, так и в области развития собственной личности и в межличностной сфере. С этой целью используются дисциплины социально-гуманитарного блока. На первом этапе подготовки решающее значение приобретает дисциплина интегрированного модуля «Философия» основы психологии и педагогики, где студенты получают возможность познакомиться с основными составляющими собственной личности и найти способы влияния на собственное поведение и поведение других людей. Данную дисциплину студенты изучают на 1 курсе и, как показывает практика, нуждаются в продолжении углубления в тайны собственной личности и личностей других людей, в психологию управления, организационное поведение. Однако появляется дисциплина «Организационное поведение» только на втором этапе подготовки специалистов в облас-