

Выводы. Таким образом, была проанализирована корпоративная культура Ассоциации фермеров «Агросервис». Она является достаточно сильной, так как определяет последовательность поведения работников, но все же требует совершенствования. Среди основных мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры были выделены принятие формализованного положения о смысле существования и ценностях организации, создание структурного подразделения для управления культурой организации, улучшение системы поощрения, введение практики экспресс-совещаний с целью учета пожеланий сотрудников относительно организации работы.

Библиографический список

1. **Мескон.** Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1999. — 800с.
2. **Одегов Ю.** Философия организации и корпоративная культура // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №3. — с.26–31.
3. **Первушина М.** Управление корпоративной культурой // Управление персоналом — Украина. — 2008. — №7. — с.14–16.
4. **Ханс К.** Культура рыночно ориентированной организации // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №3. — с.10–15.

КИРИЧЕК Т.В., ст. гр.0505А

Науч. руков.: Полянская Я.Л., к.э.н., доц.

Донецкий национальный университет,

г. Донецк

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК МЕТОД ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Изучена эффективность применения метода деловых игр на современном этапе развития экономики. Выявлена и проанализирована необходимость применения деловых игр для подбора кадров, квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных и реальных сотрудников.

Актуальность. На современном этапе развития экономики люди являются важнейшим ресурсом, а привлечение квалифицированных сотрудников во многом обеспечивает успех компании на рынке. Поэтому все больше предприятий сталкиваются с необходимостью развития эффективной системы подбора новых работников, отвечающих современным требованиям. Среди множества способов подбора персонала метод деловой игры становится все более актуальным, что связано с ростом требований к качествам профессиональных работников и необходимости применения в процессе подбора кадров новых методик, позволяющих не просто оценить знания, но и стимулировать к творческому мышлению, инициативности, самостоятельности в принятии решений, то есть к творческой активности.

Цель исследования состоит в определении эффективности применения метода деловых игр в современных условиях.

Основная часть. При организации системы подбора кадров многие предприятия сталкиваются с рядом проблем. Среди них, в первую очередь, можно выделить следующие [1]:

отсутствие разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами, системы поиска и подбора персонала; не разработаны процедуры подбора новых работников;

используемые методы подбора нуждаются в совершенствовании и дополнении;

не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области поиска и подбора кадров;

нехватка финансовых ресурсов для организации работы в области поиска и подбора персонала;

недостаточный опыт и уровень квалификации работников, занимающихся подбором.

Известно, что ошибки при подборе новых работников могут приводить к значительным потерям в результате того, что человек, не обладающий характеристиками, необходимыми для успешного выполнения работы по специальности, имеет склонность к принятию ошибочных решений, что приводит к некачественному выполнению обязанностей, конфликтам. Неэффективная организация подбора персонала может привести также к таким нежелательным явлениям, как высокая текучесть кадров, неудовлетворительный морально-психологический климат в подразделениях компании, низкая трудовая и исполнительная дисциплина.

Выбор эффективной системы подбора персонала имеет для компании важнейшее значение, поскольку от того, насколько профессионально поставлена данная работа, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции (предоставляемых услуг).

Одним из наиболее эффективных методов подбора персонала является деловая игра, которая относится к групповым методам подбора. *Деловая игра* — специально организованное управление, интегрирующее профессиональную деятельность управленца, и направленное на формирование и отработку его умений и навыков [1].

Метод деловых игр известен с 17–18 вв., а и история его возникновения широко описана в литературе. Деловая игра данного периода времени определялась как “военная или предпринимательская”. Первое упоминание деловой игры значилось как “военные шахматы”, далее — как “маневры на карте”. В 19 в. “военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении” [2].

В СССР игры снова стали применяться в 60-е гг.: разработано более 800 видов игр, однако на практике применялось очень малое их количество. Такое положение объясняется тем, что многие игры устарели морально, некоторые не соответствовали требованиям, предъявленным к деловым играм, некоторые сконструированы без учета психологических закономерностей. В 1970–80 гг. в стране произошел всплеск использования деловых игр, различных по методике проведения. Это было связано с появлением понятия “человеческий фактор” как ведущего в эффективной организации производства, что где-то на 10 лет отстало от фундаментального западного понятия “человеческий ресурс”. В этот период появляются целые школы обучающих игр: школа В.К.Тарасова (г. Талин), эмоционально-игровая методика Е.В. Гильбо (г. Ленинград), ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике [2]. Новаторами в методике преподавания деловых игр явились прежде всего высшие учебные заведения.

В настоящее время используют следующие виды деловых игр, применяемые в управлении персоналом [1]:

Ролевые игры — метод, при котором участники игры с помощью проигрывания определенных ролей в свободной от риска ситуации обнаруживают свои значимые для организации черты поведения, с помощью руководителя, друг друга и самостоятельно критически анализируют их, обучаются более эффективному способу поведения и тренируются в его совершенствовании. Данный вид игры апробирует или репетирует поведенческие модели, успешные для профессиональной деятельности человека; выступает инструментом, позволяющим освоить профессионально значимые компетенции; предоставляет участникам возможность продемонстрировать наличие тех профессиональных компетенций, которыми должен обладать кандидат, претендующий на ту или иную позицию.

Групподинамические упражнения. Главная цель групподинамических упражнений — приобретение их участниками и группой в целом соответствующего опыта решения задач и коллективного взаимодействия.

Плановые игры — последовательное, часто поэтапное проигрывание и проработка (анализ и осмысление) единичных типичных динамических, изменяющихся ситуаций, на основе которых делаются общие выводы по решению комплексной организационной проблемы. Преимущества данного вида деловой игры: отличается большей приближенностью к реальным организационным ситуациям; моделирует комплексную проблему реального или возможного развития событий как бы в форме замедленной съемки, то есть позволяет останавливать и фиксировать определенные моменты развития ситуации, осмысливать их и находить оптимальные пути решения проблем.

Групповые дискуссии. Суть метода заключается в том, что многим испытуемым (например, претендентам на вакантную должность) дается одинаковое задание, которое они должны выполнить вначале индивидуально и соответственно зафиксировать. Затем посредством группового обсуждения должно быть принято общее решение. Данный метод позволяет оценить как индивидуальный потенциал испытуемых, так и их способности аргументировано отстаивать свою точку зрения, убеждать других в ее правильности; приобрести некоторые навыки коллективного взаимодействия.

Метод конкретной ситуации. Главная идея подхода — действия руководителя (а во многом и других сотрудников), базируясь на целях, ценностях и нормах организации, должны исходить из конкретной, реально существующей ситуации, учитывать ее важнейшие параметры и их изменения. С помощью данного метода вырабатываются умение и навыки индивидуального, группового решения поставленных задач; развиваются широта и гибкость мышления; приобретаются умения рационально использовать информацию, самостоятельно анализировать факты, чувствовать ситуацию и оценивать ее; навыки критического рассмотрения различных точек зрения, обсуждения и защиты собственной позиции; готовность к применению различных средств и методов; умение найти оптимальные решения в условиях неопределенности.

В Украине понятие аттестации персонала определено в законодательстве о трудовых отношениях, которое проводит аттестационная комиссия. Тогда как оценка, подбор и обучение персонала с помощью деловых и ролевых игр — нововведение, пришедшее в нашу практику из зарубежных стран. Во многих украинских компаниях используются деловые игры, направленные на выявление профессиональных знаний и навыков, характера и способностей человека, а также игры с моделированием профессиональных ситуаций. Выбор данного метода подбора персонала обусловлен рядом причин [3]:

во-первых, позволяет сэкономить время по сравнению с традиционными методами аттестации или отбора;

во-вторых, за сравнительно небольшой отрезок времени у участников деловой игры проявляются навыки и качества, которые тяжело выявить при собеседовании или при тестировании;

в-третьих, по результатам оценивания деятельности участников во время деловых игр можно получить достаточно полную картину профессиональных и личностных качеств, их готовность к профессиональной деятельности, решению практических задач.

Кроме того, необходимо отметить, что применение ситуационных деловых игр в программах оценки, при отборе на вакантную должность позволяет сотруднику качественно решать более сложные задачи в короткие сроки.

Выводы. Таким образом, в управлении персоналом деловая игра используется для подбора кадров и одновременно с этим, для квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных и реальных сотрудников, а также для нахождения оптимальных управленческих решений. Позволяет успешно решать следующие задачи [3]:

определять индивидуальные и коллективные способности испытуемых, степень их подготовленности к профессиональным требованиям;

повышать интерес участников к учебному процессу, их вовлеченность решение

організаційних задач;

наглядно представити реальну ситуацію, прочувувати її і визначити можливі стратегії власних дій.

визначити складові частини організаційної проблеми, виявити найважливіші з них і опрацювати її комплексне поетапне рішення в імітаційному режимі;

набути навичок рішення проблем в умовах максимально наближених до реальної ситуації.

Бібліографічний список

1. **Магура М.И.** Современные персонал-технологии / Магура М.И., Курбатова М.Б: Учебное пособие для студентов. — М., 2001. — 256с.

2. Ролевая и деловая игра — как способ подбора персонала. / Надежда Бабанова / Акцент Консалтинг — ноябрь 2007. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://nwjob.ru/game.html>.

3. Аттестация специалистов с помощью ролевых и деловых игр. / Ксения Сенченко / HRD — 2008 — №4 — С. 24–26. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.hr.ua.com/articles/1757>.

ПОУХ Д.А., ст. гр. АМ-09-м

Наук. кер.: Прокопенко В.І., проф. д.т.н.

Національний гірничий університет,

м. Дніпропетровськ

СУЧАСНІ ШЛЯХИ СТИМУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Изучены пути и способы стимулирования предпринимательской деятельности в Украине, как на общегосударственном, так и на местном уровне с учетом опыта зарубежных стран. Обоснованы предложения, направленные на повышение эффективности названной деятельности.

Актуальність. В сучасних умовах дієвість заходів підтримки малого і середнього бізнесу виявляється недостатньою. Підприємства в Україні продовжують стикатися з суттєвими перешкодами власному розвитку як на рівні державної політики, так і на рівні ринкового середовища. Зростання економічної активності у 2006-2008 рр. (до настання економічної кризи) не знайшло адекватного відображення у середовищі малого бізнесу. Можна стверджувати, що підприємства цієї сфери поки що не посіли належного місця у структурі національної економіки. В Україні починається етап осмислення змісту нинішньої моделі економічного розвитку, формування економічної політики відповідно до потреб сьогодення та стратегічних завдань соціально-економічного розвитку. Досягнення цих завдань неможливе без створення гармонійної структури національної економіки, яка неодмінно передбачає суттєве підвищення ролі бізнесу в Україні.