

- кандидати, що знайшли вакансію самостійно;
- освітні установи та державна служба зайнятості.

Зовнішні джерела дозволяють забезпечити більш широкий вибір серед претендентів на посаду, задовольняючи абсолютну потребу у кадрах. Як правило, з появою нового працівника, у якого є нові ідеї, з'являється новий імпульс у розвитку підприємства.

Організаціям слід використовувати як зовнішні, так і внутрішні джерела набору. Реалізована альтернатива повинна сприяти тому, щоб:

- з числа кандидатів були відібрані працівники, що максимально підходять для організації;
- витрати, пов'язані з наймом, були незначні;
- особисті інтереси працівників організації були б не обмежені;
- зберігалася структура персоналу з одночасним припливом нових ідей в організацію [3, с. 45–74].

Отже, в умовах ринкової конкуренції актуальність підбору кадрів стала одним з найголовніших факторів, що визначає ефективне функціонування й економічну стабільність підприємства.

#### Список використаних інформаційних джерел

1. Блінов А. О. Тренінг персоналу : навч. посіб. / Блінов А. О., Василевська О. В., Невежін В. П., Смоляков Н. В. – Москва, 2005. – 340 с.
2. Іванова С. А. Мистецтво підбору персоналу. Як оцінити людину за годину / С. А. Іванова. – Київ : АББ, 2004. – 160 с.
3. Качан Д. П. Управління трудовими ресурсами / Д. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Юридична книга, 2003. – 258 с.

### ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Д. О. Іванніков, студент спеціальності Менеджмент, група МЗД-41*

*Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Успіх діяльності будь-якого підприємства в нинішніх умовах господарювання великою мірою залежить від вчасно виявлених

проблем та вжитих заходів щодо їх усунення. Цьому сприяє формування системи ефективного контролю. Без контролю неможливо управляти будь-яким процесом.

Однак сама функція контролю – поняття неоднозначне.

У загальному вигляді контроль означає процес порівняння фактично досягнутих результатів із запланованими. Остаточна мета контролю полягає в тому, щоб обслуговувати різні плани й завдання менеджменту.

Значною мірою ефективність функції контролю визначається методологією, тобто попередніми дослідженнями й розробкою принципів, правил, інструкцій, а також критеріїв оцінки й показників, що вимірюють окремі сторони діяльності й процеси. Крім того, необхідна розробка процедур проведення контрольних операцій, підбор і підготовка управлінського персоналу, здатного до такої роботи.

Загальна логіка формування системи ефективного контролю передбачає виконання таких дій: [1]

- формулювання цілей і завдань системи;
- підготовка необхідної інформаційної бази;
- визначення основних елементів системи;
- проектування моделі системи; випробування та перевірка системи;
- оцінювання ефективності системи контролю.

Для забезпечення досягнення цілей підприємства, контроль має володіти певними властивостями:

1. Стратегічна спрямованість контролю.
2. Орієнтація на результат.
3. Відповідність справі.
4. Своєчасність контролю.
5. Гнучкість контролю.
6. Сприйнятливість контролю.
7. Простота контролю.
8. Економічність контролю.

В основу створення всіх систем контролю повинні бути покладені такі основні вимоги-критерії:

- ефективність контролю;
- ефект впливу на людей;
- виконання завдань контролю;
- визначення границь контролю.

Ефективність контролю можна оцінити як із якісної, так і з кількісної точок зору. Якісні характеристики визначаються через логічну оцінку змін у системі контролю, яка реалізується шляхом аналітичного узагальнення результатів контрольних впливів з позицій зниження різного роду ризиків підприємства.

Отже, правильно організований контроль повинен бути дієвим та результативним, за наявності саме таких результатів контролю можна говорити про його ефективність.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Кузьмін М. В. Кізло. Актуальні проблеми економіки [Електронний ресурс] / Кузьмін М. В. – 2012. – № 4. – С. 184–194. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape\\_2012\\_4\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2012_4_20). – Назва з екрана.
2. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. – 2-е вид. доп. і перероб. – Львів : Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2003. – 352 с.
3. Чернобай Л. І. Система контролю: роль та місце в управлінні машинобудівним підприємством [Електронний ресурс] / Чернобай Л. І., Кізло М. В. // Проблеми системного підходу в економіці. – 2009. – № 3. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>. – Назва з екрана.

### **НЕВЕРБАЛЬНІ ЗАСОБИ В КРОС-КУЛЬТУРНІЙ КОМУНІКАЦІЇ**

***Р. Б. Ковальчук***, студент спеціальності Менеджмент, група МЕН БА 6-11

***Н. Л. Кужель***, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Тенденції розвитку людства сприяють посиленню контактів між представниками різних націй, культур. Це позитивно впливає на становлення бізнесу, активізацію міжкультурного діалогу, загальнолюдський прогрес. Важливу роль у цьому відіграють крос-культурні комунікації. Вони допомагають сформувати спільні цінності у багатонаціональному колективі, активізувати контакти, усунути мовні, культурні, релігійні бар'єри. Розвиток крос-культурних комунікацій допоможе не лише контролювати