

It is important to celebrate students' successes, whether big or small to increase student's self-efficacy. It will help develop a student's desire to push themselves toward success again.

Teachers of BSATU use a flipped classroom model to produce significant learning gains. In such a model, students of agro-technical specialties do the "easier" work of comprehension and acquiring information independently. A variety of sources to appeal to multiple learning styles are used by the teachers of BSATU: textbook readings, online comprehension quizzes, PowerPoint presentations and video presentations. The teachers then devote the classroom time to "skilled navigation" of the student's analysis, application, and discussion. Discussions are common classroom practices at BSATU, and provide another opportunity to observe the effects of self-efficacy in the educational process of the university. When future engineers discuss class topics, they learn to express complex ideas and respond to differing arguments. During such discussions students seeking to understand what others know become more confident. However those conditioned for singular perception or thought lose their confidence; they discover the insular nature of a creative-centric curriculum. As a result, they are less likely to contribute a potentially valuable viewpoint to a discussion.

In conclusion it should be noted that strategies used in the educational process of BSATU have the dual outcome of improving both self-efficacy of students of agro-technical specialties through their university years and academic achievements in their professional practice.

References

1. Ushioda, E. A person-in-context relational view of emergent motivation, self and identity. In Z. Dörnyei & E. Ushioda (Eds.), *Motivation, language identity and the L2 self*-Bristol, UK: Multilingual Matters. – 2009. - pp. 215-228.
2. Woodrow, L. College English writing affect: Self-efficacy and anxiety. *System*, 39. – 2011, p. 510–522.
3. Zakeri, A., & Alvai, M. English language teachers' knowledge and their self-efficacy. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(2) – 2011, p. 413-419.
4. Zimmerman, B. J. Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25. – 2000, p. 82–91.

УДК 331:658

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Краля В.Г., к.э.н., Заец Н.Ф.

ХНТУСХ, г. Харьков, Украина

Современная украинская экономика характеризуется новым пониманием места и роли человека в процессе производства и услуг. В качестве основного фактора повышения конкурентоспособности предприятия сегодня рассматривается персонал организации и в частности, его трудовой потенциал. Во многом результат деятельности организации зависит от формирования необходимого и достаточного для достижения ее целей трудового потенциала персонала. Поэтому, система формирования и развития трудового потенциала персонала – проблема неотложная и требует скорейшего совершенствования и приспособления к объективным условиям современности.

Задача формирования кадров - способствовать успеху организации за счет создание сильной команды, привлечение наиболее успешных и результативных работников, которые будут способствовать быстрому и прогнозируемому развитию компании. Формируя собственные кадры любая организация, должна опираться на свои внутренние возможности или привлекать специалистов со стороны.

Внутренняя политика формирования трудового потенциала кадров базируется на "выращивании, воспитании" работников и должна быть ориентирована на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и продвижения собственных работников. Самой распространенной формой подбора кадров предприятия является использование резерва на выдвижение.

Проблемы замены руководителей оказываются не актуальными на вновь созданных предприятиях, где позиции менеджеров заняты сравнительно молодыми и перспективными работниками; на предприятиях малого и среднего бизнеса, где должностной рост обусловлен не столько профессиональными качествами менеджера, сколько его близостью к владельцу и доверием его стороны.

Создание кадрового резерва - процесс непрерывный. Он требует системности, согласованных действий кадровой службы и менеджеров компании и, конечно, твердой поддержки со стороны первого руководителя. Правильно организованная работа с кадровым резервом выступает индикатором компетентности управленческой вертикали и условием эффективности функционирования предприятия в целом.

Сегодня создание резерва руководителей и специалистов в организациях не в хозяйственной практике основным источником формирования трудового потенциала кадров и основной формой работы с ними. Происходит это в силу нескольких причин:

во-первых, далеко не на всех предприятиях, даже крупных, существует возможность выдвижения из состава резерва двух-трех кандидатов на одну вакантную должность, для того, чтобы впоследствии возможность выбора в них наиболее подходящих кандидатур;

во - вторых, в случае формального отношения к отбору специалистов и руководителей в состав резерва в его списках могут оказаться такие работники, по определенным причинам (уровню профессиональной подготовки, нравственным качествам и др.), несмотря на пребывание в резерве, а не могут быть выдвинуты на руководящую должность;

в-третьих, большинство зачисленных в резерв специалистов и руководителей низового уровня не имеют еще достаточного опыта управленческой деятельности и поэтому необходимо определенное время для того, чтобы они его получили.

По этим причинам приобретает значение такой порядок формирования кадров управления, как внешнее привлечение работников. Внешний источник привлечения, или "покупка руководителей" - это политика, основанная на внешних, рыночных средствах получения руководителей, обладающих знаниями, умениями и навыками, которые необходимы компании в текущий момент. Конечно, это дает возможность привлекать к управлению уже сложившихся, подготовленных руководителей, которые без промедления могут приступить к выполнению новых обязанностей по управлению на предлагаемой области работы.

Стоит также принять во внимание следующее обстоятельство, что на небольших предприятиях не всегда есть возможности для выдвижения руководителей на вакантные должности из числа работников предприятия, что обусловлено малочисленностью резерва кадров, недостаточными возможностями для повышения их квалификации и переподготовки, а также целым рядом других факторов. Безусловно, для таких предприятий предпочтительнее подбирать кадры управления с помощью внешнего привлечения менеджеров.

Внешний подбор работника может быть оправдан в том случае, если на предприятии нужен совсем другой подход к решению управленческих задач, коренная перестройка организации производства, а иногда и взаимоотношений в коллективе. Привлеченный извне работник свободный от консервативных взглядов на традиционные на данном предприятии приемы и методы решения управленческих задач и на него не будет практически влиять характер сложившихся в коллективе взаимоотношений.

Под развитием трудового потенциала персонала понимается целенаправленный планомерно осуществляемый процесс формирования новых

качеств и свойств персонала, необходимых для достижения стратегических и оперативных целей организации, с помощью технологий обучение, повышение квалификации, управление талантами, управление карьерой, социального и личностного развития, управления трудовой мотивацией и стимулированием персонала и т.д. В результате развития формируется трудовой потенциал с новыми свойствами.

Внедрение в практику деятельности предприятий, организаций и фирм рекомендаций относительно системы формирования и развития трудового потенциала персонала в современ-

ных условиях жесткой конкуренции становится объективно необходимым условием эффективного функционирования и развития предприятий, фирм и организаций в рыночной среде.

Литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.- М: КНОРУС, 2009.- 368с.
2. Ким М.М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. - Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2013.- 250с.

УДК 004:339:18

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

Башко Д.Ю.¹, Подашевская Е.И.²

¹НИЭИ Минэкономки, ²БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Современное общество является достаточно сложно устроенным механизмом, в котором одной из ключевых задач является наиболее рациональный расход самого главного ресурса – времени. Так, для каждого человека важно сформировать свой распорядок дня, выполняемую работу, либо отдых таким образом, чтобы при минимальных затратах времени и сил получить максимальный эффект от выполняемого процесса. Например, для студентов важным является правильное распределение усилий, которые затрачиваются на процесс обучения, для офисных и банковских работников – получение максимальной выгоды с каждой единицы затраченного времени.

В период стремительного развития информационных технологий и точных наук вопрос рационального распределения всевозможных ресурсов является наиболее актуальным. Для этого была создана такая наука как логистика. Она сочетает в себе различные способы рационального распределения любого вида ресурсов, которые основаны на экономических и математических моделях с обширной технологической базой.

Так, одним из наиболее актуальных вариантов применения логистических методологий являются современных приложения навигации. Интерфейс современных электронных карт позволяет рассчитать наиболее оптимальные маршруты с учётом существующей дорожной обстановки. Также логистика применяется при создании новых маршрутов движения общественного транспорта.

Ещё одним местом, где очень активно применяются логистические методики, является торговля. Это обусловлено тем, что все процессы в сфере торговли между собой взаимосвязаны и должны быть построены таким образом, чтобы максимально удовлетворить требования потребителей. Так, на основе логистики рассчитывается наиболее удобная местность для построения торговых объектов, маршруты, по которым будет доставляться продукция, планировка самих торговых объектов и др.

Помимо этого, логистику возможно применять в системе обучения. Здесь данными методами возможен расчёт наиболее оптимальной численности учащихся в классе, либо студентов в группе, сформировать наиболее оптимальное расписание уроков у школьников и занятий у учащихся ВУЗов.

Несмотря на повсеместное применение логистики в жизни общества, наиболее ценной она является при планировании деятельности предприятий, которые производят какие-либо товары, или оказывают услуги. Современные предприятия имеют достаточно сложные и взаимосвязанные механизмы производства товаров и оказания услуг. В условиях глобализации экономики, усиления конкурентной борьбы предприятиям необходимо думать, как выживать и развиваться дальше.