

*Економічні науки*

**КОВАЛЬЧУК УЛЯНА ОЛЕГІВНА**

*Студентка кафедри управління персоналом та економіки праці*

*Національний університет харчових технологій*

*м. Київ, Україна*

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

В умовах ринкової економіки ефективне функціонування підприємства перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу. Відбір персоналу є однією з основних функцій управління, оскільки саме від людей залежать конкурентоспроможність підприємства та його економічні показники.

Високих результатів підприємство досягає тоді, коли його штат укомплектований кадрами, які мотивовані до узгодженої з цілями підприємства поведінки, та володіють професійними та особистісними характеристиками [1, с. 89].

Для повноцінного комплектування персоналу компанії необхідно враховувати усі можливі особливості джерел, засобів та методів пошуку працівників, які дозволили б якнайшвидше знайти та залучити відповідних до встановлених вимог на підприємстві спеціалістів.

Відбір кадрів – це процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою встановлення придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці чи посаді, та відбору з сукупності претендентів найбільш відповідного працівника з урахуванням його кваліфікації, фаху, особистих якостей та здібностей характеру діяльності [2, с. 88].

До сучасних методів відбору персоналу можна віднести наступні:

- 1) Анкетування. В анкеті, яку заповнює претендент на посаду має

бути інформація, яка найбільше характеризує ефективність працівника. Пункти анкети повинні бути сформульовані в нейтральному стилі і припускати будь-які можливі відповіді, включаючи можливість відмови. В анкеті вказують дані про освіту, здоров'я, сімейний стан, про попередні місця роботи та причини звільнення.

2) Інтерв'ю. Начальник відділу кадрів або HR-менеджер проводять індивідуальні співбесіди з відібраними кандидатами, після ознайомлення з їх анкетами. Існують наступні види інтерв'ю:

- Інтерв'ю за компетенціями, або методика STAR (SituationTargetActionResult). Компетенції – сукупність професійних знань, особистісних якостей, здібностей, а також типів поведінки і соціальних ролей, необхідних працівнику для успішного виконання своїх посадових обов'язків. Перевагою використання даного методу є низька вартість і універсальність: можна розробляти різні модифікації оціночних інтерв'ю.

- Структуроване інтерв'ю. Для цього типу інтерв'ю HR-менеджер заздалегідь розробляє спеціальні питання, щоб отримати інформацію про компетенцію співробітника. В ході такого інтерв'ю перевіряється стійкість до стресу претендента, наявність у нього лідерських якостей. Крім того, по ходу спілкування HR-менеджер робить висновки про особливості людини, звертає увагу на його позу, рухи, жестикуляцію, міміку [3, с. 89].

- CASE-інтерв'ю (ситуаційне інтерв'ю). Ця методика дозволяє всебічно оцінити навички, індивідуальні особливості, та моделі поведінки кандидата. Даний метод відбору персоналу дає можливість для збору необхідної інформації, охоплюючи ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця, пропонується така ситуація, яка дозволяє перевірити саме те, що цікавить в даний момент, отримати інформацію, яка дозволить визначити придатність кандидата на

посаду. Залежно від специфіки відкритої вакансії можуть бути задані «кейси» на наявність креативності, здатності мислити нестандартно.

- Стрес-інтерв'ю. Даний тип співбесіди використовується досить рідко,

фахівці з кадрів задають декілька питань «провокаційного» характеру. Стрес-інтерв'ю практикують в тих випадках, коли робота передбачається нестандартна, пов'язана з підвищеними емоційними, фізичними або інтелектуальними навантаженнями.

3) Комплекс методики assessment center – це комплекс методів оцінки корпоративних, особистісних і професійних компетенцій кандидата, які полягають у створенні бізнес-кейсів, адаптаційних вправ, моделювання управлінських і робочих ситуацій, що виявляють поведінкові індикатори оцінюваних компетенцій, об'єднання завдань в узгоджену і динамічну процедуру оцінки [3, с. 90].

Оцінки, які найчастіше використовуються в методиці assessment center:

- Оцінка першого враження – спостереження експертів за поведінкою кандидата в перший момент зустрічі, які фіксують в спеціальній формі.

- Самопрезентація кандидата – це вміння ефектно подавати себе в різних ситуаціях, перевірка на стресостійкість, оцінка впевненості в собі.

- Бізнес-кейси – завдання, що перевіряють здатність мислити творчо та креативно.

- Інтерв'ю чи співбесіда – у процесі інтерв'ю можливо провести аналіз ефективності роботи співробітника, його здатність самостійно оцінювати свою діяльність і коректувати поведінку відповідно до поставлених цілей.

Перевагою методики assessment center є включення в процедуру оцінювання вимог робочих місць, практичних ситуацій, а також

можливість зворотного зв'язку між оцінювачем, оцінюваним та спільного підсумовування результатів оцінювання [2, с. 92].

4) Тестування – це метод психодіагностики, який використовує стандартизовані запитання і завдання, котрі мають певну шкалу значень. Тести необхідні для складання більш повного психологічного портрету кандидатів, оцінки їх професійних здібностей та знань.

Персонал підприємства є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної діяльності підприємства. За допомогою використання сучасних методів відбору персоналу HR-менеджер підприємства зможе укомплектувати кваліфікований, професійний та надійний персонал, який забезпечить стабільну роботу підприємства у майбутньому.

Література:

1. Ганза І. В. Теоретико-методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством / І. В. Ганза // Міжнародний збірник наукових праць. – 2011. – №1. – С. 98-103.

2. Занора В.О. Методика підбору кадрів з врахуванням організаційних ризиків / В.О. Занора, Л.С. Чернова, Ю.М. Кузьмінська, О.Б.Данченко // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2013 – №1. – С. 88-94.

3. Яцюк О.М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. / О.М. Яцюк // Криворізький економічний інститут ДНВЗ. – 2012. – С. 88-91.