

**Іван БОДНАРУК**

здобувач освітньо-професійної програми

«Соціальна робота Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Наталія БАКУЛІНА

## **СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

Для кожного підприємства найкращими є саме ті методи підбору персоналу, які відповідають його потребам. Рішення залишається за фахівцями HR-служби, але, щоб воно було вірним і обґрунтованим, необхідно володіти всім набором прийомів і інструментів, що дозволяють підібрати високопрофесійних і успішних співробітників. Серед методів підбору персоналу, які на даний час є найпоширенішими та міцно увійшли у щоденну роботу HR-менеджерів, доцільно виділити:

1) Рекрутинг – підбір кадрів серед претендентів, які зайняті пошуком роботи. За допомогою рекрутингу зазвичай набирають співробітників середньої та нижчої ланки.

2) Executive search – застосовується для підбору рідкісних спеціалістів і менеджерів вищої ланки. В даному випадку розглядаються кандидатури не тільки тих, хто шукає роботу, але і працюючих фахівців.

3) Head hunting – використовуються відносно рідко і полягають у вербуванні фахівців, що працюють в інших компаніях. Цей прийом застосовують, якщо мова йде про професіоналів, що володіють рідкісною спеціальністю, або винятковим рівнем майстерності.

4) Прелімінарінг – особливість методу полягає в тому, щоб залучати до роботи здібних студентів і молодих фахівців після закінчення навчання з перспективою подальшого працевлаштування [6].

На даний час не існує універсального методу підбору персоналу. Тому при виборі методу пошуку необхідно виходити з позиції і посади, з положення справ підприємства, з терміновості вакансії і ситуації на ринку праці. Серед найбільш перспективних методів формування трудового колективу доцільно виділити такий метод як прелімінарінг. Незважаючи на те, що він є досить трудомістким, так як підприємство отримує не підготовленого фахівця зі сформованими досвідом і навичками, а новачка, якого необхідно навчати і контролювати, якщо на підприємстві якісно вибудована система адаптації і навчання, прелімінарінг – це ефективний спосіб підшукати лояльних молодих співробітників, які оновлять усталений колектив.

Нетрадиційні методики дозволяють оцінити гнучкість мислення кандидата, перевірити його кмітливість, оцінити здібності до творчості, нарешті, перевірити його вміння працювати під тиском, що важливо в умовах

бізнес-конкуренції. Перше місце за популярністю займає метод стресового інтерв'ю, його іноді називають шоковим, що в більшій мірі відображає сутність підходу. Найбільш поширеними методами проведення подібного роду співбесід є наступні:

1. Перехресне опитування. Кандидата опитують не один, а одночасно два або більше співробітника кадрової служби.

2. Уточнюючі питання. Інтерв'юер ставить значну кількість уточнюючих питань, цікавиться незначними деталями з біографії кандидата. Подібна бесіда може тривати кілька годин.

3. Стресовою є ситуація, при якій кандидата під час інтерв'ю поміщають в свідомо незручні умови.

4. Case-інтерв'ю. Оцінка комунікабельності та винахідливості здобувача застосовується для визначення ступеня конфліктності, агресивності майбутнього співробітника, а також його схильність до переадресації відповідальності, так як при вирішенні кейса людина зазвичай показує зручній для себе модель поведінки в складній ситуації

5. Проективне інтерв'ю оцінка індивідуального сприйняття будь-якої певної задачі, поставленої перед кандидатом на посаду проектні питання використовуються на співбесіді тоді, коли роботодавці хочуть з'ясувати погляди претендента, його переваги, цінності, способи взаємовідносин, і те, що його мотивує.

6. Провокаційне інтерв'ю ґрунтується на попередній відмові претендентові в роботі і проведення оцінки його подальшої поведінки доцільно застосовувати в рідкісних випадках, воно може бути виправдано для таких фахівців, яким необхідна психологічна витримка і гарт.

7. Brainteaser-інтерв'ю кандидат на посаду зобов'язаний вирішити логічну задачу або відповісти на хитромудрий питання Brainteaser-інтерв'ю підходить для професій, в яких важлива креативність людини, наприклад, для менеджерів по рекламі, піар-менеджерів, аудиторів, програмістів і інших представників розумової праці

8. Стресове інтерв'ю проводиться в незвичайному місці або в процесі співбесіди претендентові задаються несподівані питання Призначено для тих, хто в процесі роботи стикається зі стресом і повинен вміти правильно на нього реагувати. Тобто виявляти такі якості, як стресостійкість, вміння грамотно вести себе в конфліктних ситуаціях, вміння продуктивно розподіляти увагу.

#### **Використані джерела**

1. Бакуліна Н. М. Необхідність управління розвитком персоналу в сучасних умовах. *Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки*. Луганськ: Ноулідж, 2013. С. 8-12.
2. Бакуліна Н. М. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль: Економічна думка. Випуск 21, 2016. С. 114-119.