

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

МЕТОДИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто методи підбору персоналу, що застосовуються в Україні, зокрема метод інтерв'ю та його різновиди. Вивчено зарубіжний досвід у сфері підбору персоналу, а саме у США, Європі, Японії. Наведено нетрадиційні методи підбору персоналу.

Аннотация. Рассмотрены методы подбора персонала, которые применяются в Украине, в частности метод интервью и его разновидности. Изучен зарубежный опыт в сфере подбора персонала, а именно в США, Европе, Японии. Приведены нетрадиционные методы подбора персонала.

Annotation. The methods of recruitment used in Ukraine, including interview technique and its variants have been discussed. International experience in the field of recruitment, namely in the U.S., Europe and Japan have been studied. The alternative methods of recruitment have been offered.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, підбір персоналу, технології та методи підбору персоналу, метод інтерв'ю, зарубіжний досвід, нетрадиційні методи підбору персоналу.

Управління персоналом – складний та інтегрований процес, що становить сукупність таких функцій, як планування кадрів (їх складу, сутності виконуваної роботи на кожній з

посад), організація їх діяльності, мотивація працівників та

контроль за процесом і результатами праці. Якісний підбір персоналу сьогодні є необхідним. Помилка, здійснена при підборі, може негативно відобразитися на прибутку підприємств, тому більшість із них знижують похибку за допомогою добре побудованих процедур оцінки [1].

Проблемою підбору персоналу займалися такі вчені, як: Бизюкова І. В., Дорохова Д. А., Єгоршин А. П., Карташов С. А., К. Кінан, Магалецький К. А., Никольський Є. М., Орлова Л. А., Р. Дафт, Магура Г. І., Самигін С. І., Кібанов А. Я. та ін.

Метою дослідження є вивчення вітчизняної системи підбору персоналу на підприємстві, її методів, моделей і підходів, виявлення недоліків даної системи, а також визначення ефективності різних методів підбору персоналу.

Найбільш важливою складовою частиною найму працівників є професійний відбір, який значною мірою визначає результативність управління персоналом. Тому в сучасних організаціях, як правило, підбору персоналу надається належна увага.

Підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [2].

У сучасних умовах розвитку економічних знань та інтеграції світових технологій у сфері управління персоналом застосовують безліч технологій та методів підбору персоналу. Одним із найпоширеніших є метод інтерв'ю.

Інтерв'ю – це метод підбору персоналу, який застосовується в процесі бесіди з кандидатом, коли оцінюються його ділові та соціальні якості й навички. Інтерв'ю може бути традиційним та структурованим. Більшою популярністю користується метод структурованого інтерв'ю, тому що з його допомогою можна більш точно, системно та широко оцінити кандидатів та вибрати з них кращого [3].

Як правило, структуроване інтерв'ю передбачає набір запитань, які побудовані у визначеній послідовності. Наприклад, спочатку, запитують про освіту, потім про професійний досвід, після цього йде блок запитань про

компетенції. Інтерв'юер не змінює хід запитань, не коментує відповіді кандидата, а фіксує його відповіді.

Проективне інтерв'ю передбачає оцінку кандидата за його особистим сприйняттям того або іншого завдання.

Ситуаційне інтерв'ю складається з блоків запитань та задач, що ілюструють, як кандидат буде проявляти себе в тій чи іншій ситуації. Наприклад, класичне запитання: "Ви дізналися, що ваш колега під час роботи завантажує фільми. Що ви вчините?" або "Які перші три кроки у ролі керівника відділу ви зробите?". Проте в інтерв'ю таких реплік та запитань можна ставити не більше двох разів, інакше ефект знизиться. Поводитися треба так, щоб претендент не зрозумів справжніх мотивів та сподівань інтерв'юера [4].

Важливого значення набуває інтеграція закордонних методів та технологій в управлінні персоналом, а саме методів підбору персоналу.

Наприкінці 80-х років ХХ ст. більшість корпорацій США перейшла від командно-контрольних організації та управління до децентралізованого управління шляхом утворення управлінських підрозділів безпосередньо на виробництві на засадах самоврядування.

Багато методів підбору персоналу беруть свій початок із США. Так, наприклад, вони були першими, хто почав активно вербувати висококваліфікованих спеціалістів, тому що тенденції показують, що всі американські фірми намагаються забезпечити себе тільки кращими кадрами. Особливості управління персоналом у країнах Західної Європи полягають у тому, що управлінські традиції на європейських теренах формувалися значною мірою під впливом американського менеджменту. Отже, якщо в американському менеджменті завдання лідера полягають у генерації ідей, організації їх упровадження, то для європейського, насамперед важливе вміння активізувати творчий потенціал співробітників.

У країнах Європи широко використовуються такі методи підбору персоналу, як оцінка колег, графологія, ситуаційне інтерв'ювання та ін.

Сучасна економічна система Японії спрямована на виробництво, передусім, послуг і знань на базі мікроелектроніки, біотехнології та технології нових матеріалів. Для такого виробництва потрібні висококваліфіковані працівники, підготовці яких в Японії приділяють надзвичайно

велику увагу. Закінчивши обов'язкове дев'ятирічне навчання, 90 % учнів продовжують його у трирічній середній школі, після чого 40 % випускників вступають до університетів. Тому типові працівники японських компаній є достатньо однорідною групою з високим рівнем кваліфікації.

Нетрадиційними методами підбору персоналу користуються все більше роботодавців. Найбільш вживаними серед роботодавців є:

- 1) метод стресового інтерв'ю;
- 2) Brainteaser-інтерв'ю;
- 3) метод підбору на основі фізіогноміки;
- 4) графологія.

Не існує єдиного оптимального методу, який швидко, ефективно, з мінімальними витратами сприяв би здійсненню пошуку необхідних фахівців. Використання декількох методів сприятиме скороченню терміну підбору, підвищенню якості персоналу, скороченню фінансових витрат [5].

Сучасним методом, за допомогою якого можна скоротити фінансові та часові витрати на пошук персоналу, є використання відеоконференцій під час підбору співробітників. Застосовуючи цей метод, менеджер із персоналу не витрачає час та кошти підприємства на відрядження у тому разі, якщо кандидат знаходиться в іншому місті або країні, що трапляється у разі підбору дефіцитних спеціалістів або висококваліфікованих менеджерів. Доповнивши цей метод іншими сучасними підходами, можна досягти більшого ефекту.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Базарова С. Управление персоналом [Электронный ресурс] / С. Базарова, В. Еремин. – Режим доступа : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/konovalenko/diss/indexu.htm>. 2. Иванова С. Искусство подбора персонала / С. Иванова. – М. : Альпина бизнес букс, 2003. – 281 с. 3. Резапкина Г. В. Искусственный отбор: Пособие менеджеров по работе с персоналом / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2004. – 171 с. 4. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.personal.net.ua. 5. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник

/ И . Н . Герчикова . – 2-е изд., перераб. и доп. – М . : Банки и биржи,
ЮНИТИ, 2008. – 480 с.