

## **МЕТОДИ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ МИТНИХ ОРГАНІВ**

Реалізація реформ сьогодення потребує високої професійної компетентності державних службовців, обумовлює необхідність підвищення результативності добору викваліфікованих кадрів в органи державного управління, зокрема митні органи, які сумлінно та ефективно будуть виконувати покладені завдання, матимуть мотивацію служити народу України якнайкраще.

Добір персоналу для митних органів проходить у відповідності до нормативно-правових актів і повинен забезпечувати ефективність роботи органів фіскальної служби за рахунок високої кваліфікації службовців, їх мотивації до сумлінного виконання службових обов'язків. Добір кадрів – процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або на ті, що стануть вакантними, посади та робочі місця [1, с. 203]. 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 врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації. Професійний добір персоналу в значній мірі визначає результативність управління персоналом, тому в сучасних організаціях йому надається належна увага [2, с. 61].

Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням фіскальних органів, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів. Ґрунтуючись на засадах системного підходу підбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів [2]. З навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудові, інформаційні), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал.

Підбір персоналу з позиції процесного підходу дозволяє трактувати його як процес, який здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів. Можна виділити такі етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата; пропозиція роботи; затвердження на посаді.

Компаративний аналіз розробок фахівців теоретиків і практиків щодо методів підбору та оцінки персоналу [3] дозволив визначити основні, які найбільш часто використовують, та встановити їх переваги та недоліки. Усі

методи можна згрупувати у дві групи - традиційні та креативні. Серед традиційних, виділено такі: анкетування, метою застосування якого є первинне знайомство; співбесіда, яка має такі різновиди: кваліфікаційна (оцінка професійних якостей) та дисциплінарна (визначення відповідності з особливими умовами роботи); інтерв'ю - це спрямована на оцінку професійно важливих якостей претендента бесіда; тестування на профпридатність, перевірки здібностей.

Зростання складності сучасних організацій, значний динамізм зовнішнього середовища підвищують вимоги до персоналу митних органів. Це привело до значного розширення меж застосування креативних методів, основними серед яких є такі: імітаційні методи (коучинг) - це один із інструментів розвитку та оцінки творчого мислення, який показує на скільки людина адаптується в нових умовах та може змоделювати потенційно-проблемну ситуацію [4]; особистісні тести дозволяють оцінити рівень розвитку окремих особистих якостей людини та здатність проаналізувати до якого типу темпераменту вона належить [5]; метод «аналізу ранніх дитячих спогадів», сутність якого у такій побудові питань, що кандидат оцінює не себе, а взагалі оточуючих людей; метод «CASE- інтерв'ю» дозволяє охопити ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця, а метод «Інтерв'ю за компетенціями» - оцінити поведінкові характеристики кандидата.

Правильно підібрані методи добору дозволять оцінити професійні, ділові та особисті якості кандидатів на посади в митні органи. Підбір прийомів та заходів добору кандидатів на посаду та результативність застосування методів добору залежить від знань, умінь та навичок спеціалістів служб персоналу та компетентності керівників митного органу у сфері управління персоналом.

#### **Література:**

1. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2006. – 308 с. 10
3. Третьяков С. Н. Системный и комплексный подходы [Электронный ресурс] / С. Н. Третьяков - Режим доступа : <<http://unmm.ru/articles/154>>
4. Кузьмин А. М. Методы поиска идей и создания инноваций [Электронный ресурс] / А. М. Кузьмин. - Режим доступа <http://www.inventech.ru/pub/methods/metod-0012/>.
5. Иванова С. А. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. А. Иванова - Киев : Альпина Паблшер, 2012. - 312 с.