

3. Якісні показники розвитку трудового потенціалу в частині його освітніх та професійно - кваліфікаційних характеристик повинні корелюватися з запитами механізму моніторингу освітніх послуг, як засобу управління освітою та підвищення її якості.

#### **Література**

1. *Українці працюють не по спеціальності / Електронний ресурс.- Джерело доступу: <http://hh.ua>.*

2. *Грищенко.Г. Незапитані знання. У вищій освіті чергова псевдо реформа / Георгій Грищенко .- Тиждень – 1 вересня 2012 р./ Електронний ресурс.- Джерело доступу: <http://tyzhden.ua>.*

**Павло ШУШПАНОВ**

Тернопільський національний економічний університет

### **СТРЕС-ІНТЕРВ'Ю ЯК МЕТОД ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

Нині питанням підбору персоналу приділяється чимала увага фахівцями з управління людськими ресурсами та роботодавцями. Це пов'язано з постійним зростанням конкуренції у сфері виробництва товарів та надання високоякісних і ефективних послуг.

Підбір персоналу є складним та тривалим процесом, у ході якого вивчаються професійні та психофізіологічні якості претендента задля виявлення його відповідності до вимог робочого місця. Оскільки підбір необхідних працівників здійснюється поетапно, зупинимося на такій важливій його складовій, як співбесіда.

У кожній компанії застосовують власні прийоми при проведенні співбесід, де більшість фахівців із персоналу не дотримуються стандартної схеми, адже до кожного претендента необхідний індивідуальний підхід. Який тип інтерв'ю буде використаний, іноді вирішується у ході співбесіди, хоча кваліфікований менеджер із персоналу обов'язково готується до розмови, вибудовує структуру бесіди виходячи з вимог вакансії та її функціональних обов'язків.

Зазвичай, при підборі необхідних працівників використовують низку методів проведення співбесіди з претендентом на посаду.

Першим різновидом проведення співбесіди є структуроване інтерв'ю, в якому менеджер із персоналу заздалегідь розробляє спеціальні питання, щоб отримати інформацію про компетенцію претендента, його відповідність вимогам посади з урахуванням специфіки та стратегії компанії.

Другим варіантом є інтерв'ю за компетенціями, яке допомагає виявити наявність компетенцій, що вимагаються від кандидатів на тій чи іншій посаді та передбачає збір поведінкової інформації про претендента в ситуаціях по відношенню до майбутньої роботи.

Третім поширеним методом підбору персоналу є ситуативне або case-інтерв'ю. При проведенні зазначеного типу інтерв'ю претенденту пропонується певна змодельована ситуація, часто із закладеною проблемою та передбачає кілька шляхів розв'язання, де кандидат може продемонструвати свою професійну придатність, уміння аналізувати, розставляти правильні акценти, взаємодіяти з колегами і підлеглими, знаходити вихід з проблемних ситуацій [1].

Четвертим різновидом проведення бесіди з претендентом є стрес-інтерв'ю. Даний тип співбесіди використовується в тих випадках, коли виконувана робота пов'язана з підвищеними емоційними, фізичними та інтелектуальними навантаженнями.

Перегудова Т. В. визначає стрес-інтерв'ю як специфічний метод підбору персоналу, що характеризується нестандартністю проведення співбесіди, значним розумовим і психічним навантаженням для претендентів й спрямований на визначення рівня стресостійкості, логічності мислення, швидкості реагування на змінення ситуації у кандидата. Мета його проведення полягає у створенні для претендента таких стресових ситуацій, які в майбутньому матимуть місце під час його роботи на певній посаді та проаналізувати, наскільки успішно він впорався б із ними [2].

Отже, даний метод підбору персоналу застосовується для тих кандидатів, в яких умови праці передбачають можливість виникнення стресових і конфліктних ситуацій. Під час проведення стрес-інтерв'ю менеджер з підбору персоналу намагається маніпулювати поведінкою співрозмовника з метою перевірки стресостійкості фахівця, оцінки його вмінь працювати в справжніх конфліктних ситуаціях, які можуть виникнути в майбутній роботі.

Як окремий метод підбору персоналу стрес-інтерв'ю зустрічається рідко. Частіше стресові питання застосовують на одному з етапів звичайної співбесіди. У складніших ситуаціях використовують систему співбесіди в незручних для претендента умовах [3].

Найчастіше стрес-інтерв'ю проводять з фахівцями таких професій, як керівники, менеджери з персоналу та реклами, офіс-менеджери, менеджери торгового залу, касири-операціоністи, журналісти та репортери тощо.

Отже, стрес-інтерв'ю виступає як специфічний вид співбесіди та викликає певні сумніви щодо доцільності його застосування на практиці як окремий напрямок підбору персоналу. Водночас окремі елементи стрес-інтерв'ю необхідно використовувати під час проведення співбесіди для підбору працівників окремих професій.

#### *Література*

1. *Види інтерв'ю, що застосовуються при прийомі на роботу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/ukr/articles/20/1397/>*

2. *Перегудова Т. В., Рубежанська В. О. Сутність, види та принципи стресс-інтерв'ю в системі підбору персоналу організації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_14\\_1/Peregudova.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_14_1/Peregudova.pdf)*

3. *Стрес як інструмент підбору персоналу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://alls.in.ua/50288-stres-yak-instrument-pidboru-personalu.html>*

**Яна ЩЕТИНСЬКА**

Донецький національний університет

## **НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Пріоритетними напрямками державного управління у формуванні соціальної економіки з точки зору її складових виступають: створення умов для забезпечення гідного рівня життя населення; розвиток трудового потенціалу; розвиток народонаселення; формування середнього класу; недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів населення; поліпшення стану здоров'я населення; надання адресної допомоги незахищеним верствам населення; усесторонній розвиток освіти і культури.

Проте загально визнані у структурі соціальної політики напрями формування соціальної економіки мають бути доповнені і можливістю забезпечення якості життя, яка може бути оцінена лише на основі критерію «ступінь реалізації соціальних потреб особи».

Одна з проблем, пов'язаних із можливостями соціальної економіки, – це соціальна адаптація, яка розглядається на різних рівнях аналізу й управління: на макрорівні – як адаптація того або іншого суспільства до мінливого середовища; на мезорівні – при аналізі адаптації різних соціальних груп; на мікрорівні – як аналіз індивідуальних стратегій адаптації індивідів.

З точки зору необхідності регулювання процесів організації розвитку соціальної економіки та обґрунтування для цього необхідних ресурсів система регулювання має включати: формування законодавчої бази для розвитку необхідних напрямів розвитку соціальної економіки; формування