

розвиток – К.: КНЕУ, 2012. – С. 295–303.

3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. А. Савченко.– К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу : <https://www.twirpx.com/file/264626>.

Рудник Ірина

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г. П.)

СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Найважливішою частиною наймання працівників на посаду є професійний відбір, який визначає результативність управління персоналом.

Тому в сучасних організаціях цьому питанню надають необхідну увагу.

Система технологій управління персоналу базується на певних заходах, прийомах, способах та методах впливу на персонал у процесі його наймання з метою отримання потрібних результатів.

Сам процес відбору персоналу проводиться ще з давніших часів і є популярним зараз. Він користується своєю популярністю в усіх організаціях та підприємствах а також є невід'ємною частиною при наймі працівника на роботу.

При відборі кандидатів прийнято керуватися такими принципами:

1. Орієнтація на сильні, а не слабкі сторони кандидатів і пошук найбільш прийнятого для даної посади. Якщо декілька кандидатів не відповідають вимогам, то може доцільно переглянути вимоги, оскільки вони можуть бути завищеними,

2. Відмова від найму нових працівників незалежно від їх кваліфікації та особистих якостей, якщо в них немає потреби.

3. Орієнтація на найбільш кваліфіковані кадри, які вимагає посада.

4. Забезпечення відповідних індивідуальних якостей кандидатів вимогам, що висуваються до посади [1].

Існують нетрадиційні методи оцінки та відбору потенційного співробітника організації.

Ці методи застосовують не всі роботодавці, проте на сьогодні вони є актуальні:

– Метод фізіономіки, який полягає у визначенні характеру людини, її зовнішності, рис обличчя.

– Brainteaser-інтерв'ю полягає в тому, що претендентам потрібно відповісти на нестандартні питання або розв'язати логічну задачу.

– Стрес-інтерв'ю використовують для оцінки стресостійкості спеціаліста,

котрому доведеться працювати у відповідних умовах

– Метод графології – проведення психодіагностики претендента на основі вивчення його почерку [2].

Професійне та висококваліфіковане виконання роботи з відбору персоналу згодом позитивно позначиться на зниженні плинності кадрів, задоволеності працівників службою та, як результат, на ефективності організації.

Якщо правильно буде виконуватися робота з відбору персоналу, то в майбутньому це досить позитивно позначиться на зниженні плинності кадрів, буде задоволеність службою кадрів, також це сприятиме ефективності самої організації чи підприємства.

Використані джерела

1. Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами: Курс лекцій / В.В. Красношарпа. – К., 2004. – 43 с.

2. Особливості сучасних нетрадиційних методів відбору персоналу [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://socio-nics.lite-web.net>

Солонинка Зоряна

(науковий керівник к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Слівінська Н.М.)

ДИСБАЛАНС РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Останнім часом в Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Ідеться про працю не за спеціальністю та про «надлишкову освіту» [4].

Ця проблема є предметом досліджень вітчизняних вчених – педагогів, економістів, фахівців у сфері андрогогіки. В працях С. Бандура, Т. Заяць, І. Зюсюна, Н. Ничкало, В. Савченка, В. Скульської, О. Цимбал та інших вчених розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки громадян (зокрема, безробітних) для ринку праці, їх працевлаштування після навчання.

У даних дослідженнях розроблено концептуальні основи формування державної системи освітньо-професійного маркетингу ринку праці, створення якої давало б змогу максимально знизити професійний дисбаланс між попитом ринку праці у працівниках певних спеціальностей і їх підготовкою навчальними закладами.

Головною причиною дисбалансу між реальними потребами ринку праці і пропозицією, на думку фахівців, є відсутність сучасної системи державного прогнозування та стратегічного планування. Не менш важливою причиною є і відсутність стратегій регіонального розвитку, програм і стратегій розвитку