

порівняння між нормами соціальної поведінки і нормами, які є в організації, щоб розкрити відмінність між ними; сформулювати проблему, порівнюючи зміст ухвалених рішень з досягнутими результатами.

Загалом, сучасна технологія соціального управління виступає як послідовний ряд процедур, систематизованих в п'яти стадіях: цільовій, дескриптивній, прескриптивній, реалізаційній, ретроспективній. Вона дає можливість використовувати весь інструментарій технологізації, інформатизації, інтелектуальних, аналітичних, експертних систем, базується на програмно-цільовому і комплексному підході, вказує шлях подальшого вдосконалення соціального управління і активізації трудового колективу, спрямованого на досягнення цілей діяльності організації.

Література:

1. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень – 2010. —№ 5.—С. 36-70

2. Інноваційні управлінські та педагогічні технології як засоби розвитку школи / [Електронний ресурс] – Режим доступу: school36.kture.kharkov.ua/MR/5.ppt

3. Марченко М.І. Сутність і особливості управлінських технологій / М.І. Марченко // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://s-journal.cdu.edu.ua/base/2008/v5/v5pp163-165.pdf>

4. Соціальні технології: Тексти лекцій / Укл.: Віноградська О.М., Белова Л.О. – Харків: ХНАМГ, 2009. – 135 с.

ЗАВЕРУХА Маріанна

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор А. Ф. Мельник)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ КОНСАЛТИНГОВОЇ КОМПАНІЇ

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки та підвищення економічної ефективності діяльності компаній, важливого значення

набуває комплексний процес управління персоналом. Особливу увагу фірми приділяють процесу підбору персоналу, адже від того наскільки раціонально укомплектована організація персоналом, залежить ефективність її функціонування, прибутковість та конкурентоспроможність на ринку.

Аналіз досліджень методів підбору персоналу дозволяє виділити проблему продуктивних методів підбору в компаніях різних галузей та спрямувань. Актуальним постає питання ефективності підбору персоналу у консалтингових компаніях, які набирають широкомасштабного розвитку, як у світі, так і в Україні, і головним активом яких є саме персонал, а отже ефективно сформована структура персоналу безпосередньо визначає реалізацію стратегії довгострокового розвитку компанії.

Метою наукової роботи є теоретичне обґрунтування і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення методів підбору персоналу в контексті реалізації стратегії консалтингової компанії.

Веснін В. Р. характеризує підбір персоналу як «Процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника, з метою направлення його до виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш підходящого з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей та здібностей, характеру діяльності й інтересам організації та його самого» [1, с. 134]. Головними завданнями в процесі підбору персоналу є: оцінка потреб у персоналі, залучення та набір кандидатів, вибір методів та технологій процедури відбору, проведення процедури відбору кандидатів, прийняття рішення щодо кандидатів, прийняття відібраних претендентів на роботу у компанію. Для виконання завдань по підборі персоналу використовуються методи підбору персоналу.

На сьогоднішній день в світі з'явилась комплексна система підбору персоналу, яка включає в себе такі методи: попередній (дистанційний) відбір: аналіз інформації про кандидата, що міститься в стандартній формі резюме і результатів попереднього інтерв'ю; особистий відбір — збір інформації про кандидата (від інших людей); особистісні опитувальники; тести: інтелекту, спеціальних здібностей, інтересів та ін.; групові методи відбору; вирішення проблем (кейс-методи); співбесіда /

інтерв'ю.

Задля проведення дистанційного відбору персоналу, спочатку проводиться первинний підбір персоналу, тобто власне пошук кадрів. Усі методи первинного підбору персоналу поділяються на пасивні та активні. Використання тих чи інших методів залежить від ситуації на ринку праці у певний період часу та особливостей розвитку організації.

Залучити працівників можливо як власними силами, так і за допомогою сторонніх організацій. Такі методи зовнішнього підбору персоналу, як: консалтинг, Інтернет пошук, робота центрів зайнятості, аутсорсинг та рекрутинг, наразі найбільш розвинені у США та країнах Європи, та за останні 5 років набирають обертів і в Україні.

Важливо зазначити, що які б методи і засоби пошуку працівників не використовувала компанія, головним при підборі персоналу є безпосередній їх відбір у самій організації. За твердженнями дослідників [3, с. 119], при відборі претендентів на вакантні посади ймовірність недопущення помилок становить: при застосуванні тестів — 45%, лише анкетних даних — 38%, поведінкового інтерв'ю — 61%, неструктурованого інтерв'ю — 9%, центри оцінювання — 87%.

Аналіз практики реалізації методів підбору персоналу у товаристві з обмеженою відповідальністю «Ітест Айтї Інкорпорайтед Форте Груп» дозволяє зробити висновок, що у компанії використовують лише внутрішні методи підбору персоналу, що пояснюється специфікою діяльності організації, одним із функціональних напрямків якої є надавання послуг з підбору персоналу. Також «Форте Груп» використовує як активні, так і пасивні методи залучення персоналу. Основним методом прямого вербування персоналу є співпраця з вищими навчальними закладами м. Тернополя та проведення навчальних курсів за трьома основними напрямками діяльності компанії, що забезпечило 71,7% працівників, прийнятих на роботу у 2014 році.

Підбір персоналу в компанії здійснюється за допомогою застосування методів хедхантингу, рекрутингу та скринінгу, які використовуються залежно від категорії працюючих: хедхантинг або метод «переманювання» кращих працівників — для залучення працівників вищої ланки, скринінг, або «поверхневий підбір» — для підбору персоналу нижчої ланки. Найбільш ефективним та

розповсюдженим методом підбору персоналу, що використовує «Форте Груп» є рекрутинг, оскільки з його допомогою підбирають висококваліфікованих працівників різних спеціальностей та рівнів.

Провівши ґрунтовний аналіз методів підбору персоналу, ми дійшли висновку, що насамперед при підборі персоналу потрібно сформувати імідж компанії, що забезпечить непряме вербування працівників. Сформований імідж підприємства повинен обов'язково відповідати реальному стану. Доцільно також розробити метод ціннісної пропозиції працівникам, керуючись набором ключових питань і очікувань працівників. Важливим методом підбору персоналу є співпраця із вищими навчальними закладами. Для залучення молодих працівників у компанію доцільно практикувати японський досвід підбору персоналу, де підбір майбутніх фахівців починається, коли вони навчаються на 2–3 курсах університетів. Ефективним методом є участь у ярмарках вакансій, що також слугує відмінною PR-акцією на ринку праці. Потрібно також підкреслити можливість підбору персоналу всередині компанії, через підготовку та просування по службі своїх працівників та регулярне інформування всього колективу про вакансії, які виникають.

З огляду на все викладене вище, пропонуємо проводити підбір персоналу у кілька етапів: 1) перегляд та відбір резюме; 2) співбесіда із кандидатом по телефону; 3) тестування та інтерв'ю за компетенцією; 4) Assessment Center з комплексом спеціально змодельованих вправ-кейсів; 5) безпосередній вибір кандидата на основі результатів пройдених випробувань. Проведення співбесіди по телефону та інтерв'ю за компетенцією за допомогою месенджерої програми Skype у режимі online, дозволить заощадити час та кошти, як роботодавцю, так і кандидату на вакантну посаду.

Серед низки методів підбору персоналу пропонуємо використовувати Assessment Center. Суть методу полягає у створенні комплексу вправ, котрі моделюють ключові моменти діяльності кандидата на посаду, із метою виявлення наявних професійно важливих якостей та визначити їх відповідність вимогам вакантної посади, цілям, стратегії, та корпоративній культурі компанії [2, с. 68-69].

Отже, вибір методів підбору персоналу необхідно здійснювати, базуючись на реальних потребах і можливостях консалтингової компанії.

Online технології значно економлять час та ресурси компанії. Найбільш точну інформацію про компетенції та здібності кандидата надає використання методу Assessment Centre. Позитивний імідж компанії працює не лише на залучення кращих кадрів, а й на заздалегідь позитивне ставлення майбутнього працівника.

Загалом, аналіз практики реалізації методів підбору персоналу у ТОВ «Ітест Айти Інкорпорейтед Форте Груп» дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного налагодженого механізму управління цією процедурою, що робить доцільним необхідність подальшого більш детального її дослідження.

Література:

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: учебн. пособ. / В. Р. Веснин. — М.: Юристъ, 1998. — 496 с.

2. Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. Денисова // Управление персоналом. — 2007. — № 24. — С. 66 — 70.

3. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. — М.: Вершина, 2005. — 336 с.

ЗАСТАВНИЙ Ю.

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Круп'як Л.Б.)

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПИТАННЯХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ

Український аграрний сектор з потенціалом виробництва, що значно перевищує потреби внутрішнього ринку, сприяє розвитку національної економіки та її ефективній інтеграції у світовий економічний простір. Крім того, забезпечується зростання доходів населення, задіяного в аграрній сфері, кількість якого становить понад третину