

## **МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ: ЗАГАЛЬНА КЛАСИФІКАЦІЯ**

**Гаркуша В.О., Панайотова В.К., Побережна Н.М.**

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Сьогодні, в умовах нестійкого фінансового стану багатьох національних підприємств та зменшення їх ресурсної бази, доцільним постає питання підвищення якості управління одним з найголовніших своїх ресурсів – персоналом підприємства. В роботі [1, с. 88-89] визначено основні складові стратегічного управління та розвитку персоналу, серед яких на наш погляд важливе місце займає система найму та відбору персоналу. При відборі персоналу основною проблемою, яка стоїть перед роботодавцем є прагнення керівництва оцінити наскільки придатним до роботи в колективі є майбутній працівник. Тому, при відборі персоналу окрім професійної компетентності майбутнього працівника необхідним вважаємо оцінку ще трьох видів поведінки кандидату: виразність поведінки (міміка, жестикуляція, манера розмови);

робочу поведінку (організаційні здібності, вміння вести перемовини, здатність до керівництва);

соціальну поведінку (комунікабельність, здатність приєднатися до робочої групи, вміння пристосовуватися, наявність емпатії).

Також вважаємо необхідним проводити ступінчасту систему відбору та використання наступних методів відбору персоналу:

аналіз та оцінку поданих документів (аналіз заяв, аналіз автобіографій, аналіз трудових документів та документів про освіту, перевірка рекомендацій, аналіз фото, аналіз та перевірку анкет, медичне заключення);

тестування (тест на продуктивність, тест на інтелект, особистісний тест);

співбесіда (аналіз виразності поведінки, аналіз робочої поведінки, аналіз соціальної поведінки);

групові дискусії;

графологічна експертиза (аналіз особистісного портрету, аналіз робочого портрету, аналіз робочих перешкод).

Необхідно пам'ятати, що ефективність відбору та найму персоналу в значній мірі залежить від рівня спеціальної підготовки, досвіду та професіоналізму всіх менеджерів з роботи з кадрами, розробників тестів та інтерв'юєрів, вербувальників та іншого персоналу.

### **Література.**

1. Єрошенко М. Ю. Трудові ресурси як складова інноваційної культури сучасного підприємства / М. Ю. Єрошенко, Н. М. Побережна // Труды Міжнародної науково-практичної конференції [«Перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку України»], (Ужгород 9 – 10 грудня 2016 р.) / Міністерство освіти і науки України, Ужгородський національний університет. – Ужгород : Видавничий дім «Гельветика». – 2016. – С. 87–89.