

стимулів та формування конкурентної психології персоналу. Реалізація курсу на зміцнення конкурентних позицій персоналу не може успішно здійснюватись без створення нових та модернізації існуючих робочих місць та їх функціонування з повним використанням трудових і творчих можливостей працівників, їх переваг у компетенціях.

### **Інформаційні джерела:**

1. Конкуренентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_10%281%29\\_\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29__18).

2. Бекетов Н. В. Поняття конкурентоспроможності та його еволюція / Н. В. Бекетов. // Маркетинг в Росії і за кордоном. – 2007. – №6. – С. 83–86.

3. Грیشнова О. А Людський капітал. – К: “Знання”, 2004. – 214 с.

4. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / [В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.] ; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 98 с.

## **ЯК ВИБРАТИ СПІВРОБІТНИКА НА СПІВБЕСІДІ?**

**Півторак І. С., здобувач вищої освіти**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Кожен менеджер компаній будь – якого розміру та спрямування у певний період зустрічається зі складнощами процесу пошуку персоналу. Сучасний роботодавець є досить вимогливим і відбирає претендентів на вакантні місця за суворими критеріями щодо знань, умінь та практичного досвіду. Працедавець хоче співпрацювати не просто з дипломованим спеціалістом, а з кваліфікованим працівником, який буде цілковито віддаватися роботі та усіляко

сприяти процвітання компанії. При цьому кандидати мають не тільки володіти професійними знаннями, а і бути мотивованими до високопродуктивної праці.

Почнемо з того, що співбесіда – від слова «бесіда», тому важливо не тільки слухати, але і задавати питання, які допоможуть вам отримати потрібну інформацію з розмови. Для того щоб вибрати співробітника на співбесіді, буде краще, якщо ви заздалегідь намалюєте його професійний портрет для конкретної посади і вже відштовхуючись від цієї моделі, скласти перелік необхідних характеристик, а відповідно і питань. Рівень вакансії, звичайно, диктує структуру співбесіди, і не завжди можна піти від традиційних типових питань, але спробувати варто, щоб не потрапити під чарівність підготовленого здобувача. Адже наймання неправильного співробітника загрожує втратою грошей і часу, а правильно підібраний фахівець може істотно прискорити розвиток компанії і збільшити прибуток.

Зазвичай під час співбесіди роботодавець обговорює з кандидатом його досвід, уміння та досягнення, а не можливий потенціал. Однак тут і виникає складність, на попередніх місцях працівник може з року в рік мати одноманітні обов'язки та не розвиватися професійно, працювати без зацікавлення, при цьому маючи достатні успіхи для продовження виконання своїх обов'язків.

Над швидко поширення новітніх технологій у всіх галузях і відповідно потреба у нових навичках спонукають роботодавців звертати увагу на молодших за віком працівників та надавати їм перевагу при прийнятті на роботу. Слід усвідомлювати, що наймаючи на роботу студента або випускника вищого навчального закладу без досвіду, ви отримаєте «чистий лист». У нього поки немає досвіду занурення у корпоративну культуру та закладених компанією шаблонів мислення, але такі люди швидко адаптуються, мають надлишок енергії та високий потенціал, що компенсує відсутність досвіду.

Основна мета первинного відбору полягає в відсіюванні кандидатів, що не володіють мінімальним набором характеристик, необхідних для заняття вакантної посади. Природно, що цей мінімальний набір є різним для різних

спеціальностей і організацій. Отримати інформацію про стресостійкість здобувача і його умінні адаптуватися до нових умов допоможе використання провокаційних і стресових методик. Наприклад, продавці регулярно стикаються з відмовами і їм важливо вміти з цим працювати. А від водія фургону в невеликій торговій фірмі потрібно лише наявність прав відповідної категорії і мінімальний досвід водіння. У той же час персональний водій керівника великої компанії повинен володіти високою майстерністю водіння, в певній мірі володіти етикетом, а іноді і елементарними основами іноземної мови.

Щоб зрозуміти, чим ваш кандидат займався на попередньому місці роботи, нехай співрозмовник розповість вам про свій розпорядок дня на минулій роботі. А задавши кілька вузькопрофільних питань, ви визначите, наскільки людина компетентна в потрібній вам галузі. Після розповіді про найскладніше рішення, яке здобувачеві доводилося прийняти за останні півроку, легко оцініть його здатність міркувати, навички вирішення проблем і готовність піти на розумний ризик.

Далі можна розповісти про переваги вашої компанії, адже певні привілеї для співробітників виділять вас на тлі інших роботодавців. Пам'ятайте, даючи гарантії, потрібно їх виконувати. Інакше, вийшовши на роботу і зіткнувшись з реаліями, співробітник засумнівається в правдивості ваших слів. Ніхто не хоче працювати на обманщика! Вибираючи кандидата на керівну посаду, необхідно дізнатися, які у нього були стосунки з колегами на минулому місці роботи. Це допоможе вам зрозуміти, чи зможе він вписатися і адаптуватися вашій компанії та до нових умов.

Дуже не простим і досить гострим є питання про те, коли і як обговорювати з кандидатом питання про розміри його зарплати. На мою думку, нераціональним і неприпустимим є те коли це питання ставлять на перший план. На перше місце слід ставити питання, про те, чи підходять один одному кандидат і організація і тільки при виявленні можливості цього, можна починати обговорювати можливий рівень зарплати.

А отримати поглибленні знання та «прокачати» свої навички рекрутера ви зможете у будь-якій школі менеджерів з персоналу.

### **Інформаційні джерела:**

1. Тренінговий портал TRN.ua. [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт / Тренінговий портал TRN.ua, 2008. – Веб-сайт. – Режим доступу : <https://www.trn.ua> – Мова рус. – Дата останнього доступу : 03.12.2017. – Назва з екрану.

2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналом : [навч. посіб.] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Снідко Д. В., магістр**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Як свідчить теорія і практика, в умовах ринкової економіки одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Суттю ж кадрової політики є робота з персоналом, відповідна концепції розвитку підприємства. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через цілі кадрової політики. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Кадрова політика є ядром системи управління персоналом. Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави. Сучасна концепція управління персоналом на підприємстві передбачає формування та реалізацію кадрової політики і