

Netrebchuk L.O., Bura V.I.

Kyiv National University of Trade and Economics

PROCEDURE OF WORK WITH THE COLLATERAL FOR BANK LOANS: THEORY AND PRACTICE

Summary

Theoretical and practical aspects of the bank's collateral are investigated. The main units involved in dealing with collateral are determined. The stages of bank operations with collateral are considered in details. Basic legal requirements regarding bank's work with collateral are pointed out. The ways of improvement of the organization of bank operations with collateral are offered for consideration.

Keywords: mortgage, collateral, valuation of collateral, collateral value, collateral risk, removal of encumbrances, enforcement of pledge.

УДК 338.24(063)

СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Опаріна Х.С., Ковальська К.В.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Проаналізовано сучасні підходи до проблеми відбору персоналу на підприємство та запропоновано запровадження інноваційних методів відбору на підприємство. В роботі розглянуто питання вдосконалення набору та відбору персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій. Окрім накопичення загальної інформації з обліку кадрів пропонується відслідковувати роботу та досягнення кожного співробітника організації для того, щоб розуміти з якими завданнями він зможе впоратися. Накопичення та аналіз разом з анкетними даними інформації про період роботи на посаді, обов'язки, навички, досягнення, нештатні ситуації, додатковий досвід роботи, дисциплінарні порушення дозволять точніше оцінювати відповідність кандидата наявній вакансії, розробляти моделі кар'єри для працівників та формувати кадровий резерв.

Ключові слова: методи відбору, процес відбору кадрів, джерела відбору, анкетування, професіограма, кваліфікаційна карта, карта компетенції.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. В роботі розглянуто питання вдосконалення набору та відбору персоналу з використанням сучасних інформаційних технологій. Окрім накопичення загальної інформації з обліку кадрів пропонується відслідковувати роботу та досягнення кожного співробітника організації для того, щоб розуміти з якими завданнями він зможе впоратися. Накопичення та аналіз разом з анкетними даними інформації про період роботи на посаді, обов'язки, навички, досягнення, нештатні ситуації, додатковий досвід роботи, дисциплінарні порушення дозволять точніше оцінювати відповідність кандидата наявній вакансії, розробляти моделі кар'єри для працівників та формувати кадровий резерв. Комп'ютерна система дозволить швидко знаходити кандидатів на заміщення вакансій, що відповідають певним вимогам. Робота кадрових служб і керівників будь-якої організації пов'язана з необхідністю набору та відбору нового персоналу. Набір та відбір кадрів є однією з центральних функцій управління, оскільки саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і саме від людей в кінцевому рахунку залежать її економічні показники і конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень й публікацій. Відбір персоналу розглядається в роботах В. Бакуменка [1],

М. Іванова [18], А. Кібанова [4], В. Лозниці [5], П. Назимка [2], Ю. Розенбаума [6], Б. Балабановим [12], В. Травіна [3, 7], А. Турчинова [8], В. Чугуєвського [10], С. Шекшні [11]. Зазначені автори розглядають поняття: відбір кадрів, добір кадрів, професійний відбір кадрів, основні вимоги до цих понять, критерії відбору персоналу на підприємство.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На мою думку, для професійного відбору має значення весь спектр потенційних можливостей та характеристик людини і тому потрібно застосовувати всі можливі методики для визначення цих можливостей. Однак зазначені автори не пропонують розробку специфічних методик відбору залежно від функціональних обов'язків спеціаліста. У якості відбору застосовують лише формальні методи, а частіше зовсім не використовуються методики відбору, а проводиться лише співбесіда та вивчення анкетних даних. Тому серед невирішених раніше частин загальної проблеми – обґрунтування інноваційного підходу до відбору кадрів.

Мета статті. аналіз сучасних методів відбору персоналу на підприємство обґрунтування запровадження нових методів відбору кадрів на підприємство.

Виклад основного матеріалу. У роботі організації можуть виникати серйозні збої через те, що керівники, звертаючи основну увагу на фінансові, виробничі питання, питання матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяють належної уваги персоналу, який забезпечує роботу організації за усіма цими напрямками. Помилки при відборі нових працівників можуть призводити до проблем, які серйозно впливають на

роботу компанії, таких, як висока плинність кадрів, поганий морально-психологічний клімат (конфлікти, недбале ставлення до дорученої справи), зниження трудової і виконавчої дисципліни (низька якість роботи, прогули, запізнення на роботу, низька ефективність використання робочого часу, невиконання розпоряджень керівництва). А якщо мова йде про відбір кандидатів на керівні посади, то помилки будуть коштувати організації ще дорожче, тим дорожче, чим вищий рівень посади, на яку відбирається керівник.

Відбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей кандидатів резерву, який було сформовано в процесі набору персоналу з метою відбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на вакантне робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [4]. При оцінці кандидата на вакантну посаду карта компетенції використовується як кваліфікаційна карта – компетенції особистості порівнюються з компетенціями ідеального працівника.

Вимоги до персоналу відображаються також у професіограмах та психограмах. Професіограма – це опис об'єктивних характеристик конкретної професії, функцій і процесів трудової діяльності працівника, аналіз яких дозволяє визначити систему професійно важливих якостей, що називається психограмою. У професіограмі відображаються взаємозв'язки між необхідними для ефективної трудової діяльності якостями, а також ступінь їх стійкості, зазначаються можливості формування кожного з них у процесі професійного навчання чи безпосередньо на робочому місці, а також нормативні показники професійної придатності кандидата на вакантну посаду. Об'єктивні особливості трудового процесу працівника (технічні, технологічні, організаційні, соціальні та інші характеристики) виражаються у фізіологічних, психологічних і соціально-психологічних поняттях, відповідними нормативами. Завдяки цьому створюється єдина для співставлення особливих вимог професії до людини, з однієї сторони, та психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, з іншої сторони. Психограми використовуються, насамперед, при здійсненні професійного відбору претендентів. Професіограми і психограми використовуються не тільки для проведення професійного відбору кандидатів на вакантні посади. Крім того, професіограми містять дані, які використовуються при вдосконаленні змісту і методів професійного навчання кадрів, проведенні атестації персоналу, професійно-кваліфікаційному просуванні робітників та фахівців, формуванні резерву керівників організації [12]. Застосування сучасних технічних засобів дозволяє підвищити продуктивність праці керівників і співробітників служби персоналу, прискорити обробку кадрової інформації, підвищити якість і оперативність рішень в процесі набору, відбору працівників, а також культуру управлінської праці. До технічних засобів набору та відбору персоналу належить вся сукупність машин, обладнання та пристроїв, які застосовуються в цих процесах з метою їх автоматизації та механізації (рис. 1).

Розглянемо більш детально програмне забезпечення. Існує досить багато комп'ютерних систем для автоматизації управління персоналом. Найбільш розповсюдженими в Україні системами для комплексного управління персоналом є «1С: Підприємство 8.0 Зарплата і управління персоналом для України» та «Галактика». Обидві системи здійснюють ведення особистих справ співробітни-

ків, регламентований кадровий облік та розрахунок заробітної плати, відрахувань та податків, що пов'язані з зарплатою.

«1С: Підприємство 8.0» забезпечує зберігання особистих даних про кандидатів, зберігання матеріалів, що з'являються в процесі роботи з кандидатом, починаючи від резюме і до результатів анкетування, підготовку зустрічей з кандидатами і реєстрацію ухвалених рішень аж до прийому на роботу. Важливою особливістю є те, що існує можливість за допомогою програми 1С зберігати не тільки особисті дані про співробітників, але і таку службову інформацію як підрозділ і посада, де працює співробітник, кількість займаних ставок, службові телефони і інша контактна інформація. Реєструється кар'єра працівника в компанії: прийом на роботу, службові переміщення, відпустки і відрядження, заохочення і стягнення аж до звільнення. Програма дозволяє оцінити «якість» персоналу, спираючись на такі показники, як тривалість виконання працівниками певних обов'язків, загальний трудовий стаж або просто час роботи на компанію. Склад таких показників визначається відповідно до потреб компанії [14].

Для автоматизації тестування фірмою «1С» пропонується окремий програмний продукт «1С: Екзаматор», який дозволяє не тільки проводити тестування на комп'ютері, але й аналізувати і вдосконалювати тести. Але слід зазначити, що інтеграція програми тестування з комплексними системами управління персоналом є більш раціональним. Це дозволить систематизувати та автоматизувати процедури підбору та відбору персоналу.

Програмний модуль «Облік та управління кадрами» системи «Галактика» формує анкети, що дозволяють вводити різноманітні дані про співробітника. Склад наявних звітів легко можна розширити. Передбачена можливість проектування кожного робочого місця шляхом введення користувачем додаткових характеристик (кваліфікація, освіта, вік, стать, посадові інструкції, оснащення робочого місця, тощо). По кожному робочому місцю є можливість скласти список співробітників, що входять до резерву на заміщення даної посади [15]. Загалом розглянуті та інші комп'ютерні системи управління кадрами здатні значною мірою покращити та, що важливо, прискорити процеси набору та відбору персоналу в організації.

Інформаційне забезпечення процесів набору та відбору персоналу – це сукупність даних, які використовують суб'єкти менеджменту персоналу для вирішення таких завдань, як планування чисельності персоналу, професійний відбір персоналу, виробничі і соціальна адаптація новоприйнятих працівників, регламентація посадових обов'язків, нормування праці, застосування ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці, розвиток соціального партнерства в організації та ін. Необхідність збирання, зберігання, оброблення, аналізу, перетворення і передавання різноманітної кадрової інформації вимагає створення на підприємстві відповідної інформаційної системи. Інформаційна система менеджменту персоналу являє собою сукупність засобів, прийомів та методів пошуку, зберігання, оброблення, передачі та використання кадрової інформації.

Удосконалення на підприємстві процесів збирання, зберігання, оброблення, аналізу, перетворення і передавання кадрової інформації шляхом впровадження інформаційної системи менеджменту персоналу сприяє підвищенню продуктивності роботи керівників та співробітників служби персо-

налу, ефективності розробки та прийняття кадрових рішень.

На підприємствах усіх форм власності та видів діяльності одним з найважливіших аспектів управління персоналом є залучення необхідної кількості працівників, які володіють потрібними саме для цього підприємства професійними та особистісними характеристиками. Для прийняття виваженого рішення щодо доцільності використання кожного з методів набору та відбору персоналу для організації потрібно враховувати не лише показники власної фінансово-господарської діяльності, а й проаналізувати основні переваги та недоліки кожного з методів. Набір працівників для заміщення вакантних посад може здійснюватись як за рахунок внутрішніх ресурсів організації, так і за рахунок зовнішніх джерел. Співвідношення між зовнішнім та внутрішнім набором визначається кадровою політикою організації.

Перш ніж вийти на зовнішній ринок праці, більшість підприємств намагаються знайти претендентів всередині організації. Найбільш поширеними засобами, що використовуються при внутрішньому пошуку є оголошення про вакантне місце у внутрішніх засобах інформації: газетах підприємства, стінних газетах, спеціально виданих інформаційних листах, а також звернення до керівників підрозділів з проханням висунути кандидатів, аналіз особистих справ в цілях підбору співробітників з необхідними характеристиками [13].

Використання внутрішніх джерел набору персоналу дозволяє забезпечити «прозорість» кадрової політики підприємства, високий ступінь керованості, можливість планування просування працівників і цілеспрямованого підвищення кваліфікації персоналу. Також підвищується мотивація і ступінь задоволення працею працівників. Крім того, у випадку, коли переведення на нову посаду збігається з бажанням самого претендента, зростає його продуктивність праці. Внутрішній набір персоналу має ряд переваг та недоліків, які відображено в таблиці 1.2.

У той же час, опираючись лише на власні сили, підприємство не може скористатися джерелами та засобами зовнішнього набору, а тому доводиться користуватися допомогою центрів зайнятості та приватних агентств.

Для найбільшої ефективності, при виборі методів пошуку кадрів, підприємствам необхідно враховувати всі можливі аспекти, які будуть здатні вплинути на засоби набору персоналу.

Самі ж методи набору кадрів можна розділити на активні та пасивні. До активних – як правило, звертаються в тому випадку, коли на ринку праці попит на робочу силу, особливо на висококваліфікованих працівників, перевищує пропозицію. До

нього насамперед відноситься вербування персоналу – налагодження організацією контактів з тими, у кому вона зацікавлена як у потенційних працівниках та має за мету спонукати їх для подальшого співробітництва. Безпосереднє вербування проходить в навчальних закладах, за посередництвом державних центрів зайнятості та приватних рекрутингових агенцій, за допомогою особистих зв'язків працюючого персоналу, шляхом проведення презентацій, участі в ярмарках вакансій, святах, фестивалях [17].

Таблиця 1.2

Переваги і недоліки внутрішніх джерел набору персоналу [16]

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> – формування ідеології просування; – більші можливості оцінки; – низькі витрати щодо пошуку персоналу; – мотивація працівників; – зменшення витрат на адаптацію працівників; – покращення морально-психологічного клімату в колективі; – посилення відданості працівників. 	<ul style="list-style-type: none"> – поява небажаних неформальних зв'язків у підприємстві; – необхідність розробки комплексної програми розвитку персоналу; – додаткові витрати на перенавчання; – обмеження залучення нових працівників з власними поглядами, навичками і досвідом роботи.

До пасивних методів задоволення потреб в персоналі, які використовуються в ситуації коли пропозиція перевищує попит на робочу силу, відноситься розміщення рекламних оголошень у засобах масової інформації. В оголошенні про прийом на роботу має бути вказано: особливості організації (назва, розташування, діяльність), характеристика посади (коло завдань, місце у структурі, перспективи росту), вимоги до кандидата (знання, досвід, кваліфікація, навички, працездатність), система оплати праці та стимулювання, особливості процесу відбору (необхідні документи та строки їх подання), адреса та контактні телефони. До пасивних методів набору кадрів також відносять й очікування осіб, які пропонують свої послуги. При цьому варто пам'ятати, що зовнішні джерела також мають переваги та недоліки. Зокрема, перевагою оголошення в засобах масової інформації є широке охоплення населення при відносно низьких початкових витратах. Водночас це є і недоліком, адже може призвести до величезного напливу претендентів, більшість з яких не будуть володіти необхідними характеристиками. Даний засіб варто використовувати для набору претендентів масових професій, наприклад будівельників для зведення нового об'єкту. Для залучення спеціалістів оголошення необхідно розміщувати у спеціальних виданнях (фінансових або бухгалтерських, якщо підприємство має потребу у фінансовому директорі). Така сфокусованість пошуку обмежує число потенційних кандидатів, забезпечує більш високий рівень їхнього професіоналізму і значно полегшує подальший відбір.

Багато провідних підприємств часто використовують саме вищі навчальні заклади для залучення молодих спеціалістів. Виїзд до навчальних закладів може включати виступ спеціалістів, що представляють підприємство, показ відеофільмів про підприємство, демонстрацію продукції, відповіді на запитання студентів. У той же час область застосування даного джерела обмежена – наприклад, у



Рис. 1. Класифікація технічних засобів, що використовуються в процесі набору та відбору персоналу [13]

випадку коли потрібно знайти керівника вищої чи середньої ланки. Підприємство також може здійснити набір персоналу і шляхом проведення презентацій та участі у ярмарках вакансій, святах, фестивалях. Презентації дозволяють залучити випадкових перехожих, осіб, що живуть неподалік і тих, хто шукає додаткові заробітки. Ярмарки вакансій в основному призначені для працівників, що бажають змінити роботу. Однак дані засоби залучення персоналу в основному застосовуються підприємствами, які не терміново закривають вакансії, для пошуку працівників масових професій, які мають середній і низький рівень кваліфікації [18].

Інтернет має ряд незаперечних переваг як засіб доведення інформації про наявні вакантні посади до потенційних претендентів та забезпечення з ними зворотного зв'язку. По-перше, це швидкість і широта охоплення. По-друге, можливість ведення діалогу в режимі реального часу з претендентами, що знаходяться в різних географічних місцевостях. Однак, варто пам'ятати, що далеко не всі є активними користувачами Інтернету, і використовуючи лише цей засіб набору, підприємство може залишити поза увагою багатьох гідних кандидатів. Ще одним недоліком Інтернету, як джерела набору, є обмежені можливості оцінки кандидата при використанні виключно електронної комунікації.

Залучення державних центрів зайнятості (ДЦЗ) дає можливість провести сфокусований пошук кандидатів на вакантні місця при незначних витратах. Однак, ДЦЗ рідко забезпечує широке охоплення потенційних кандидатів, оскільки до їх послуг звертаються лише безробітні, які рідко є висококваліфікованими спеціалістами та робітниками.

Рекрутингові агентства для підприємств-замовників пропонують наступні послуги:

1) Executive Search (прямий пошук) – широкомасштабне дослідження ринку праці з метою масового пошуку найкращих кандидатів, що відповідають вимогам вакансії. Це досить трудомісткий процес, що потребує багато часу та коштів.

2) Head Hunting («полювання за головами») – цілеспрямований пошук фахівців, які вже відбулися як ефективні менеджери і навряд чи шукають нову роботу, іншими словами – це переманювання кращих працівників з інших підприємств. Часто замовник чітко ставить перед агентством завдання переманити саме того, а не іншого фахівця.

Розмір оплати цих двох послуг рекрутингових агентств залежить від категорії персоналу, що підшуковує роботодавець, терміновості замовлення, складності пошуку, вимог до кандидата та коливається в межах 30–50% його річної заробітної плати.

3) Recruitment (класичний рекрутмент) – пошук претендентів з використанням більш простих та менш трудомістких засобів набору працівників: бази даних, оголошень, Інтернету. Робота рекрутерів полягає у перегляді анкет та резюме, проведенні співбесід з найбільш кваліфікованими фахівцями та відправленні швидко підібраних претендентів підприємству-замовнику. Вартість даної послуги визначається індивідуально і оцінюється в розмірі 10–20% від річного трудового доходу працівника [19].

Також приватні агентства надають послуги з аутсорсингу персоналу. Однією із таких послуг є бізнес-аутсорсинг, що пов'язаний з виведенням за межі підприємства непрофільних завдань та залучення для їх вирішення підрядників. При бізнес-аутсорсингу замовнику потрібні не конкретні працівники, а виконання певної роботи. Другою послугою аутсорсингу є аутстафінг, при якому компанія-провайдер набирає до власного штату пра-

цівників, які фактично працюють (постійно або тимчасово) в іншій компанії (у замовника). Аутстафінг поділяється на: лізинг персоналу, добір тимчасового персоналу та виведення персоналу за штат. Перевагами аутсорсингу є те, що він дозволяє підприємству-замовнику оптимізувати витрати на діяльність, оплачуючи лише вартість послуг компанії-провайдера; доцільніше періодично залучати фахівця з великою практикою, ніж тримати у штаті фахівця, який рідко використовується. Однак, за таких умов, може бути ускладнене оперативне управління персоналом з боку замовника, що є недоліком [20].

Недоліками залучення персоналу за рахунок зовнішніх джерел є:

- 1) великі витрати на залучення працівників;
- 2) висока питома вага працівників, що приймаються зовні, сприяє росту плинності кадрів;
- 3) з'являється високий ступінь ризику, що претендент не пройде випробувальний термін саме через неприйняття його колективом та погане знання підприємства;
- 4) тривалий період адаптації;
- 5) блокування можливостей службового зростання для працівників підприємства, що погіршує соціально-психологічний клімат в колективі [21].

На початку відбору персоналу, на основі аналізу документів (анкет, резюме, характеристик, рекомендацій), здійснюється первинне виявлення кандидатів здатних виконувати необхідні функції і формування з них резерву з яким і проводиться надалі більш ретельна процедура відбору. Аналіз анкетних даних включає: біографічний метод (аналіз особових документів) і контент-аналіз (аналіз змісту тексту, який досліджується).

Аналіз анкетних даних передбачає, що біографія людини є надійним індикатором її потенціалу. Під час вивчення анкетних даних кандидата на вакантні посади потрібно враховувати підготовку до проведення бесіди: складання переліку виконуваних робіт (посадових функцій), розроблення вимог до кандидата відповідно до трудових функцій, вивчення соціально-психологічних обставин в трудовому колективі, де працюватиме кандидат та перспектив професійного (посадового) просування на робочому місці; інформації [23].

Попередня співбесіда проводиться спеціалістом відділу кадрів. Його мета – більш детальне знайомство з претендентом, що дозволяє визначити його придатність до виконання майбутньої роботи. У процесі співбесіди претендент повинен одержати також інформацію про підприємство і майбутню діяльність, що визначить ступінь його зацікавленості в пропонованій роботі. На цей аспект первинної співбесіди спеціалісти відділу кадрів звертають, як правило, значно менше уваги. Разом з тим одержання працівником найбільш повної інформації про характер майбутньої діяльності є важливим фактором зниження майбутньої плинності кадрів. Попередня співбесіда є також засобом реклами, що інформує про імідж підприємства. Усе це варто враховувати при підготовці до проведення попередньої співбесіди.

В кінці попередньої співбесіди кандидат заповнює стандартну форму «Відомості про кандидата», при аналізі якої виявляють відповідність освіти, досвіду мінімальним вимогам посади; наявність обмежень на виконання посадових обов'язків; готовність до додаткових навантажень, коло осіб які можуть надати інформацію про заявника [24].

Наступним методом відбору персоналу є особистісні опитувальники. Особистісні опитувальники –

призначені для виявлення особистісних даних, рис характеру. Визначають такі риси особистості, як самооцінка, комунікабельність, рівень особистісної зрілості, тривожність, схильність до ризику, самоконтроль, емоційна стійкість, схильність до лідерства та ін. (наприклад, тест Кеттелла) або відносять людину до певного психологічного типу (наприклад, тест Майєрс-Бріггс). При відборі персоналу в вітчизняних організаціях найчастіше використовують такі методи дослідження особистості, як є 16-факторний особистісний опитувальник Кеттелла, ММРІ та особистісний опитувальник Айзенка.

Прогностична валідність особистісних опитувальників, тобто їх здатність передбачати майбутню професійну успішність кандидатів, не надто висока. Це обумовлює все менше їх використання при відборі в останні роки. Однак, особистісні опитувальники виявляються досить корисними в тих випадках, коли потрібно відсіяти претендентів, очевидно не придатних для даної роботи: наприклад, некомунікабельних людей, якщо робота, вимагає великої кількості соціальних контактів, або занадто тривожних, якщо робота, вимагає високої емоційної стійкості.

Більш точно визначити відповідність претендента на певні посади можна за допомогою тестування. Дана методика передбачає застосування тестів загальних здібностей і професійних та імітаційних тестів. Тести загальних здібностей оцінюють рівень розвитку у кандидатів найважливіших психічних функцій, таких, як інтелект, пам'ять, увагу та ін. Професійні та імітаційні тести – це тести, що імітують певний вид професійної діяльності або гранично близькі за своїм змістом до тієї роботи, що має виконувати кандидат у випадку зайняття наявної вакансії.

На сьогоднішній день найчастіше використовуються багатofакторні тести, оскільки вважається, що керівники та спеціалісти повинні володіти цілим набором різноманітних якостей, здібностей, навичок і вмінь. При цьому слід мати на увазі, що навіть багатofакторні тести оцінюють далеко не всі навички та здібності, необхідні для якісного виконання роботи. У кожному конкретному випадку аналіз роботи повинен виявляти не тільки явні, але і неявні аспекти робочої ситуації, що визначають вимоги, які повинні прийматися до уваги при тестуванні.

Багатofакторна оцінка інтелекту передбачає дослідження наступних інтелектуальних здібностей:

1. Вербальна компетентність – виявляється в тестах на словник, антоніми і синоніми, на завершення речень і в тестах на розуміння.

2. Оперування словами (мовні навички) виявляються в тестах на анаграми, рими і на придумування слів, що починаються з даної літери, з даним префіксом чи суфіксом.

3. Просторове мислення – будь-які завдання, що передбачають уявну маніпуляцію об'єктами на площині або в тривимірному просторі.

4. Операції з числами – тести, які перевіряють швидкість і точність відносно простих розрахунків (але не рішення задач).

5. Пам'ять – тести на перевірку здатності до запам'ятовування.

6. Причинні зв'язки – тести, які вимагають встановлення правил або принципів, закладених в матеріалі тесту (тести на індукцію і дедукцію).

Групові методи відбору персоналу застосовують тоді, коли є можливість зібрати групу кандидатів разом, і фахівець, що займається відбором, оцінює їх переваги і недоліки в процесі використання спеціальних оціночних процедур. Це можуть бути групові дискусії, ділові ігри, вправи на вирішення проблем ситуацій і аналіз практики роботи компанії.

Використання групових методів при відборі передбачає наявність чітких критеріїв і способів виявлення з їх допомогою таких показників, які дозволяють визначати переваги одних кандидатів перед іншими (наприклад, лідерські якості; аналітичні здібності; вміння переконувати; здатність до конструктивної взаємодії з іншими членами групи та ін.).

Співбесіда/інтерв'ю – посідає центральне місце в системі методів відбору персоналу. Вона відбувається на етапі остаточного відбору кандидатів і проводиться лінійним керівником. До інтерв'ю зазвичай допускаються 20-30% від загального числа кандидатів, що залишилися після попередніх етапів відбору. Воно проводиться з метою оцінки якостей, необхідних для роботи на вакантній посаді: культурного рівня, ціннісних орієнтацій, мотивації кандидата, ділових якостей і ін. Враховуючи унікальність інтерв'ю як методу оцінки та відбору кандидатів, необхідно домогтися його максимальної ефективності, яка залежить від технології його проведення, професіоналізму інтерв'юера. Уникнути можливих серйозних помилок допоможе структурування як процесу прийняття рішення про прийом на роботу, так і методики проведення інтерв'ю. В процесі відбору персоналу використовують ряд методів, таких як: аналіз анкетних даних, попередня співбесіда, особистісні опитувальники, тестування, групові методи відбору, співбесіда (інтерв'ю), медичний огляд, графічні методи.

Висновки і пропозиції. На підставі проведеного аналізу пропонуємо при здійсненні відбору на підприємство застосовувати психологічні тести та методики, які використовують у приватному секторі економіки. З метою здійснення об'єктивного оцінювання кадрів під час прийому, пропонуємо створити незалежний Центр оцінювання службовців, до складу якого будуть залучатися провідні вчені з науки управління персоналу, відомі громадські та політичні діячі. Оцінювання буде здійснюватися анонімно і тільки у підсумку, особа, яка оцінюється, отримує висновок. Окрім того, методи відбору повинні бути індивідуальними залежно від типу посади на підприємстві, виконуваних функціональних обов'язків тощо. Так, спочатку розробляються вимоги до конкретної вакантної посади, потім визначаються методи відбору.

На мою думку, методи відбору посадовців залежатимуть від сфери їх управлінської діяльності, види управлінської діяльності та види державної політики будуть різними. Тобто навіть методи опитування, тесту-



Рис. 1.3. Основні методи відбору персоналу в організацію*

*Розроблено автором на основі джерел [22]

вання влучатимуть в залежності від цих показників. Перспективами подальших розвідок у цьому напрямку є аналіз закордонного досвіду з питання

відбору кадрів державної служби, розробка комплексних процедур відбору професіональних кадрів на підприємство.

Список літератури:

1. Бакуменко В. Системно-аналітичні засади вдосконалення професійного відбору, підготовки, використання праці фахівців державного управління / В. Бакуменко, М. Івашов, В. Куденко // Вісник УАДУ [Текст] – 1997. – № 2. – С. 28–33.
2. Назимко П. Підвищення кваліфікації кадрів: історичний досвід, стан, перспективи / П. Назимко, М. Снітчук, Л. Гогіна // Збірник наукових праць підвищення кваліфікації державних службовців [Текст] / кол. авт.; кер. П. С. Назимко. – К.: Видавництво УАДУ, 1999. – С. 94–102.
3. Травин В. В. Профессиональный рост и планирование карьеры / В. В. Травин, В. А. Дятлов // Управление персоналом [Текст]. – 1999. – № 8. – С. 62–67.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: [б. и.], 2002. – 202 с.
5. Лозниця В. С. Психологія менеджменту [Текст]: навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К.: Екс об, 2001. – 512 с.
6. Розенбаум Ю. М. Формирование управленческих кадров: социально- правовые проблемы [Текст] / Ю. М. Розенбаум. – М.: Наука, 1982. – 230 с.
7. Травин В. В. Профессиональный рост и планирование карьеры... – С. 62–67.
8. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теория и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – 271 с.
9. Управление персоналом [Текст]: учебник / общ. ред. А. И. Турчинов. – М.: Издательство РАГС, 2002. – 488 с.
10. Чугуєвський В. А. Проблеми профвідбору: соціально-психологічний аспект / В. А. Чугуєвський // Духовність як основа консолідації суспільства. Уряду України. Президенту, законодавчій, виконавчій владі [Текст]: аналіт. розроб., пропозиц. наук. та практ. працівників. – К.: НДІ – Проблеми людини, 1999. – С. 322–328.
11. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации [Текст]: учебно-практ. пособ. / С. В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа; Интел-синтез, 1998. – 352 с.
12. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
13. Следь О. М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу / О. М. Следь, А. В. Нечаєва // Ефективна економіка. – Д., 2013. – № 3. – С. 33–37, с. 34.
14. ІС: Підприємство 8.0. Конфігурація «Зарплата і управління персоналом для України». Описання. – М.: Фирма «ІС», 2006. – 265 с., с. 11.
15. Устинова Г. М. Информационные системы менеджмента: Основные аналитические технологии в поддержке принятия решений: учеб. пособие. / Г. М. Устинова. – СПб: ДиаСофтЮП, 2000. – 368 с., с. 211.
16. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: «Кондор», 2005. – 308 с., с. 85.
17. Козлова Л. А. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании: методическое пособие / Л. А. Козлова, Л. Э. Самуйлова, Ю. А. Логинова, Д. Н. Рошин, С. В. Тарасова. – М.: Междунар. центр финансово-экономического развития, 2005. – 63 с., с. 21.
18. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час: практ. пособ. / С. В. Иванова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 160 с., с. 94.
19. Ермаков А. Рекрутинг и обучение: украинские реали / А. Ермаков // Управление персоналом. – К., 2007. – № 3. – С. 62–64, с. 63.
20. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 312 с., с. 249.
21. Самолюк Н. М. Аналіз джерел набору персоналу підприємства / Н. М. Самолюк // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: збірник наукових праць: Випуск XVI, № 1. – Київ, НУВГП, 2010. – 573 с., с. 408.
22. Беяцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Беяцкий Н. Б., Велесько С. Е., Ройш П. – Мн.: Интерспрессерсис, Экоперспектива, 2003. – 352 с.; Веснин В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин, Р. И. Данилов. – М.: ТРИАДА, 1996. – 189 с.; Міждисциплінарний словник з менеджменту: навч. посіб. / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с. 8, 13, 53.
23. Міждисциплінарний словник з менеджменту: навч. посіб. / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с., с. 62.
24. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с., с. 180.

Опарина К.С., Ковальская К.В.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Проанализированы современные подходы к проблеме отбора персонала на предприятии и предложено внедрение инновационных методов отбора на предприятие. В работе рассмотрены вопросы совершенствования набора и отбора персонала с использованием современных информационных технологий. Кроме накопления общей информации по учету кадров предлагается отслеживать работу и достижения каждого сотрудника организации для того, чтобы понимать с какими задачами он сможет справиться. Накопление и анализ вместе с анкетными данными информации о периоде работы в должности, обязанности, навыки, достижения, нештатные ситуации, дополнительный опыт работы, дисциплинарные нарушения позволит точнее оценивать соответствие кандидата имеющейся вакансии, разрабатывать модели карьеры для работников и формировать кадровый резерв.

Ключевые слова: методы отбора, процесс отбора кадров, источники отбора, анкетирование, профессиограмма, квалификационная карта, карта компетенции.

Oparina Kh.S., Kovalska Kh.Va.
Taras Shevchenko National University of Kyiv

MODERN METHODS OF SELECTION OF PERSONNEL IN THE ENTERPRISE

Summary

The authors analyze contemporary approaches to the selection of personnel for the company and suggest introducing innovative methods of selection for the company. They consider the issue of improving the recruitment and selection of staff using modern information technology. In addition to the accumulation of general information from HR, it is proposed to track the work and achievements of each employee in order to understand which tasks he/she can handle. Accumulation and analysis of personal data with information about the period of office, duties, skills, achievements, troubleshooting, additional experience, disciplinary offenses will enable to more accurately assess the appropriateness of a candidate for the vacancy, develop career models for employees and create candidate pool.

Keywords: methods of selection, recruitment process, sources of selection, questionnaire, profессиogram, qualification map, map of competence.

УДК 330.14

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАПІТАЛУ

Павлюк Т.І., Біла Г.С.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Капітал посідає головне місце в системі розподілу і перерозподілу, а також споживання матеріальних благ, тому що саме йому належить ця функція. Упродовж багатьох століть науковці трактують поняття «капітал» як складну, неоднозначну категорію, еволюція якої відобразила історичний процес розвитку суспільства. Проте нове значення вона набула лише в умовах ринкових відносин. У статті визначено основні погляди щодо трактування категорії «капітал» з історичного погляду. Зроблено аналіз та проведено узагальнення поглядів сутності капіталу на різних етапах розвитку економічної науки.

Ключові слова: Капітал, структура капіталу, фінансові ресурси, види капіталу, класична теорія, основний капітал, оборотний капітал, праця, виробництво.

Постановка проблеми. Капітал є одним із найважливіших понять функціонування та розвитку економічної системи. Капітал посідає головне місце в системі розподілу і перерозподілу, а також споживання матеріальних благ, тому що саме йому належить ця функція. Упродовж багатьох століть науковці трактують поняття «капітал» як складну, неоднозначну категорію, еволюція якої відобразила історичний процес розвитку суспільства. Проте нове значення вона набула лише в умовах ринкових відносин.

Аналіз останніх досліджень. Над питанням сутності капіталу працювали такі вчені, як Т. Ман, А. Мокретьєн, Г. Скарuffі, А. Тюрго, П. Буагільбер, Ф. Кене, А. Сміт, Д. Рікардо, Дж.С. Міль, К. Маркс, А. Маршал, Дж.М. Кейнс, Й. Шумпетер.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на значні напрацювання щодо розкриття проблемного питання сутності та значення капіталу, єдиної позиції серед вчених не існує. Це питання потребує подальших досліджень та напрацювань.

Мета статті. Метою даного дослідження є вивчення зміни категорії «капітал» з історичного погляду, аналіз та узагальнення поглядів сутності капіталу на різних етапах розвитку економічної науки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Капітал – це одна з найбільш проблемних категорій, дослідження якої економісти проводили на основі існуючих господарських відносин, чим і пояснюється різноманітність поглядів на сутність капіталу.

Перша спроба дати наукове тлумачення капіталу була зроблена ще в Стародавній Греції. Першу спро-

бу наукового аналізу капіталу зробив Аристотель, який ввів термін «хремастика», що походить від слова «chremata» – майно, багатство. Під хремастикою Аристотель розумів діяльність, спрямовану на отримання прибутку та накопичення багатства, на відміну від економіки – як діяльності, спрямованої на придбання благ для дому та держави [1].

В середньовіковій латині слово «капітал» означало голову крупного або дрібного домашнього скота, тобто важливіше джерело і вимірник багатства в суспільстві. Худоба не потребує особливих турбот, а у випадку небезпеки, її легко перегнати під укриття. Кількість скоту допускає рахунок і оцінку. Що ще важливо, худоба є джерелом додаткового багатства або приросту цінності: вона приносить, окрім м'яса, молоко, шкуру, шерсть, паливо. Худоба розмножується і відтворює саму себе. В силу цього термін «капітал» приймає подвійне значення: стадо, а також додаткове благо, джерелом якого є домашня худоба [7, с. 47-48].

Термін «капітал» увійшов до наукового вжитку поступово у зв'язку з тим, що інші економічні поняття були уточнені або взагалі втратили своє первісне значення. У Франції, до слова «капітал» відносили багато слів-синонімів, які у сучасному розумінні мають зовсім інше значення: «багатство», «гроші», «цінність», «майно», «надбання» тощо. До епохи розвитку капіталізму економічні дослідження мали фрагментарний характер і, в переважній більшості, стосувалися аналізу практичної господарської діяльності, не зачіпаючи закони розвитку економічних процесів. Ситуація почала змінюватися