

## СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІКА

**Бикова А. Л.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки та економічної безпеки,  
Університет митної справи та фінансів  
м. Дніпро, Україна*

**Магда П. Д.**

*магістранта,  
Університет митної справи та фінансів  
м. Дніпро, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-362-3-1>

### **НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Кожна компанія у певний час вдається до різних методів залучення персоналу, їх прийнято поділяти на активні та пасивні методи. Вибір даних методів насамперед залежить від термінів закриття вакансії. Якщо терміново необхідний висококваліфікований фахівець – варто вдаватися до більш витратних активних методів залучення, а якщо закриття вакансії може почекати, то найчастіше звертаються до пасивних методів – економія фінансових ресурсів.

Дослідженню питань підбору та відбору персоналу, застосування ефективних сучасних методів відбору персоналу присвячена значна кількість праць зарубіжних і вітчизняних вчених, серед яких: Т. Балановська, О. Болотова, Г. Глуходід, Л. Кубіній, А. Лобза тощо.

Для кожної компанії підходять саме ті методи відбору кандидатів, які застосовуються в її умовах і максимально відповідають її цілям. Тому практично неможливо визначити, які методи можна вважати новаторськими, а які вже застарілими. Рішення залишається за фахівцями HR-служби, але, щоб воно було вірним та обґрунтованим, необхідно володіти всім набором прийомів та інструментів, що дозволяють підібрати високопрофесійних та успішних співробітників.

Існують різні методи відбору співробітників [2]:

- класичні (традиційні), такі як: співбесіда, анкетування, тестування, центри оцінки, резюме та інше;
- нетрадиційні: стрес-інтерв'ю, Brainteaser-інтерв'ю, фізіогноміка, соціоніка, графологія та інше.

Традиційні методи є найбільш універсальними та перевіреними часом, а тому користуються більшою популярністю у кадрових відділах організацій. Для виявлення додаткових якостей кандидата, кадровий відділ організації може використовувати нетрадиційні методи відбору, які включають стресові інтерв'ю, інтерв'ю-головоломки, кейс-інтерв'ю [5].

Brainteaser-інтерв'ю – це різновид співбесіди, мета якої – визначити, наскільки добре потенційний співробітник може застосовувати аналітичне та логічне мислення під час виконання своїх обов'язків. Щоб зрозуміти це, під час інтерв'ю йому пропонують відповісти на нестандартне запитання чи спробувати вирішити логічне завдання. Від претендента очікують нестандартну відповідь, яка доведе, що він вміє мислити креативно і виходити за звичні рамки у пошуках рішення у складній ситуації. Цей спосіб підійде тим організаціям, які у роботі цінують неординарне мислення [3].

Стресове інтерв'ю – даний метод передбачає особливий вид інтерв'ю, при якому створюються стресові ситуації для кандидата, в ході чого визначається вміння кандидата адаптуватися до стресових ситуацій, а також швидкість прийняття найбільш ефективного рішення. здібностей кандидата. У ході інтерв'ю потенційному співробітнику задаються питання хитромудрого характеру [4].

Кейс-метод – метод, під час якого моделюється робоча ситуація, що викликає професійну дискусію, що вимагає від кандидата пропозицій щодо ефективного вирішення проблеми [4].

Фізіогноміка – цей підхід для підбору майбутніх співробітників ґрунтується на аналізі характеру кандидата, його настрої, миміці, жестів і рис особи. Від того, наскільки впевнено почувається кандидат, багато в чому залежить його майбутнє в компанії. Рекрутер, у свою чергу, розуміє, чи зможе такий співробітник самостійно приймати рішення, мислити логічно. Такий підхід вкрай рідко використовується сам собою, найефективніше зробити його доповненням до одного з традиційних підходів добору персоналу [1].

Соціоніка – ще одна нестандартна технологія пошуку потенційних співробітників – це поділ їх за соціотипами. Соціоніка має на увазі, що всім людям можна присвоїти певний соціотип, для кожного з яких характерні певні риси. У цьому випадку – стиль спілкування та роботи.

Технологія відбору співробітників, заснована на соціоніці, передбачає проведення відповідного тесту. Іноді такий спосіб називають соціоналізом [1].

Сучасний процес підбору та відбору персоналу включає в себе використання різноманітних стратегій, технологій та інструментів для забезпечення ефективного відбору кваліфікованих працівників. Нижче наведено аналіз деяких сучасних методів, що нині широко використовуються HR-фахівцями:

- Онлайн-платформи та ресурси. Інтернет-портали з пошуку роботи: сучасні кандидати активно використовують такі платформи, як LinkedIn, Indeed, Glassdoor, для пошуку вакансій та вивчення інформації про роботодавців. Кар'єрні сайти компаній: багато компаній публікують свої вакансії на власних веб-сайтах.

- Автоматизовані системи управління талантами (ATS) допомагають автоматизувати відбір резюме, що економить час та полегшує обробку великої кількості кандидатів.

- Відбір за допомогою штучного інтелекту (AI). Системи AI можуть автоматично аналізувати резюме та виділяти кандидатів, які найбільш відповідають вимогам. Віртуальні асистенти та роботи можуть проводити структуровані інтерв'ю з кандидатами.

- Використання соціальних мереж для залучення кандидатів також стає актуальним, як і застосування профільних онлайн-платформ, особливо якщо це стосується пошуку співробітників на творчі посади.

- Відкриті дні та події, такі як кар'єрні ярмарки та виставки. Компанії приймають участь в заходах, щоб прямо спілкуватися з потенційними кандидатами.

Кожен із охарактеризованих методів має свої слабкі та сильні сторони. Залежно від поставлених цілей та існуючих завдань кожна організація самостійно здійснює вибір на користь того чи іншого методу, або комбінує їх.

### **Література:**

1. Глуходід Г. Ю. Вдосконалення методики добору персоналу з урахуванням психологічних особливостей претендента на посаду. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «економіка і менеджмент»*. 2016. № 1(67). С. 15–18.

2. Гусаковська Т. О., Рибалко-Рак Л. А., Омельчук О. В. Особливості формування системи відбору персоналу на сучасних підприємствах. *International scientific innovations in human life. Proceedings of the*

*8th International scientific and practical conference. Cognum Publishing House. Manchester, United Kingdom. 2022. С. 545–549.*

3. Євтушенко В. А. Кудінова М. М. Інноваційні методи відбору персоналу в сучасних умовах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Випуск 3 (08). С. 158–164.

4. Кичко І. М. Горбаченко В. Н. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 5(71). С. 139–147.

5. Кубіній Н. Ю. Сучасні підходи до відбору персоналу на підприємстві. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2020. Вип. 2. С. 108–113.