

веб-сайт / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 1.10.2020)

4. Edwards, Chris; DeHaven, Tad. Save the Farms – End the Subsidies March 3, 2002. Washington Post. Cato Institute. <https://www.cato.org/publications/commentary/save-farms-end-subsidies>. (дата звернення 27.09.2020)

5. Goldfinch, S. (2000). Remaking New Zealand and Australian Economic Policy: ideas, institutions and policy communities. Washington DC: Georgetown University Press. 295 p. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/0952-1895.00065>

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ

***ПЕТРЕНКО А.В., СТУДЕНКА*,
ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»***

В сучасних нестабільних умовах розвитку України на ринку праці сформувалася непроста ситуація: при високому рівні безробіття спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців. Виникає необхідність в активному розвитку ринку праці. Це зумовило виникнення нового напрямку на ринку праці, який називається рекрутинг персоналу. Однак сучасний український рекрутинг значно відстає за якістю добору кваліфікованих кадрів, а вітчизняний ринок праці недостатньо використовує можливості агентств для пошуку і підбору персоналу. По мірі розвитку даного напрямку особливої актуальності набуває використання методів психології в формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства. Сучасні вимоги до персоналу передбачають наявність у нього, окрім професійно - ділових, високих морально-етичних та особистісних якостей. Саме тому питання визначення психологічних складників професійної діяльності та компетентності у процесі професійного добору під час формування психологічного портрету кандидата є надзвичайно актуальними та потребують невідкладного вирішення.

Отже, однією з основних сфер застосування прикладної психології стає професійний відбір і підготовка фахівців в різних сферах господарської діяльності. З кожним роком все більш популярним інструментом у роботі відділу персоналу стає

* Науковий керівник – Волберг Т.В., к.е.н., доцент

використання методів психодіагностики під час професійного добору кандидатів. Ці методики дозволяють швидко і з великим ступенем вірогідності оцінити рівень розвитку тих чи інших рис особистості, її психологічних властивостей. Якість проведення добору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку.

Задоволення потреби підприємства у персоналі – одне з пріоритетних завдань діяльності кадрових служб. Складність його виконання полягає в тому, що воно є комплексним, а саме: визначення переліку вимог до претендентів на вакантну посаду (формування карти компетенцій); організація пошуку кандидатів на вакантну посаду (визначення критеріїв вибору та вибір джерел пошуку кандидатів); визначення методів роботи з кандидатами щодо оцінювання їх компетенцій; організація відбору оптимального кандидата із сукупності претендентів.

Варто наголосити, що розробка методів професійної діагностики почалася тільки в ХХ столітті, і вже до 60-х років цей напрямок досяг періоду свого розквіту. Саме до цього періоду відносяться фінальні варіанти найбільш простих в роботі і, як наслідок, популярних у менеджерів по персоналу психологічних тестів.

У сучасних наукових дослідженнях домінує думка, що професійна діяльність реалізується на базі системи професійних якостей, проте існують різні точки зору учених щодо професійних якостей особистості. До того ж у процесі діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру. Їх розвиток і інтеграція в процесі професійного становлення призводять до формування системи так званих професійно - визначальних якостей — психологічних та психофізіологічних якостей особистості, що зумовлюють продуктивність (якість, оперативність тощо) діяльності [2]. Очевидно, у професійному доборі об'єктом дослідження виступає особистість — індивід, як суб'єкт соціальних відносин і активної трудової діяльності, наділений властивостями, якостями, здібностями, що дозволяють реалізувати себе у соціумі [1].

Нагадаємо, особистість — це конкретна людина або суб'єкт перетворення світу на основі його пізнання, переживання і ставлення до нього [6]. Основою розвитку особистості є професійна діяльність.

З точки зору психології праці спеціаліст — це професійно компетентний працівник, що володіє необхідними для якісного і

продуктивного виконання праці знаннями, вміннями, якостями і досвідом [2]. Тобто, професіонал – працівник, що має крім знань, умінь, якостей і досвіду також певну компетенцію, здатність до самоорганізації, відповідальність і професійну надійність [3–4]. Становлення працівника як професіонала відбувається на основі дії двох груп чинників: об'єктивних і суб'єктивних.

Якість проведення добору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для його майбутнього розвитку. Задоволення потреби підприємства у персоналі — одне з пріоритетних завдань діяльності кадрових служб. Складність його виконання полягає в тому, що воно є комплексним.

Визначення психологічного портрета особистості є одним з найбільш складних і важливих питань, вирішення якого дозволить підвищити якість управління персоналом. З кожним роком психодіагностика стає все більш і більш популярним інструментом у відділі персоналу. Ці методики дозволяють швидко і з великим ступенем вірогідності оцінити рівень розвитку тих чи інших рис особистості, її психологічних властивостей. Для більшості роботодавців для оцінки професійної придатності кандидата достатньо його резюме і рекомендацій з попереднього місця роботи, але іноді в відділі персоналу надходить запит на психологічне тестування, експертну оцінку професійної придатності кандидата.

Психологічні чинники відіграють важливу роль у формуванні професійно важливих якостей майбутнього фахівця. На формування професійно важливих якостей майбутнього фахівця діють різноманітні, різнопланові за характером, результатом і механізмом впливу чинники, а тому формування професійних якостей майбутніх фахівців буде ефективним, якщо найповніше враховувати не лише їхній наявний рівень, а й перспективи особистісного розвитку в рамках професійного становлення.

Можемо сказати, що побудова психологічного портрету кандидата на вакансію допоможе оптимізувати управлінський вплив на персонал компанії, вийти на більш зважені кадрові рішення, наприклад, при ротатії або підборі фахівців, підвищити ефективність кадрової політики в цілому, оптимізуючи процедури підбору, розвитку та мотивації персоналу компанії.

Література.

1. Кузікова С.Б. Саморозвиток особистості: суб'єктивний підхід / С.Б. Кузікова // Психологія особистості. – 2013. – № 1. – С. 77-86.

2. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП “Інформ.-аналіт. агентство”, 2012. – 200 с.

3. Kaslow N.J. Competencies in professional psychology / N.J. Kaslow // American Psychologist. – 2004. – № 8 (59). – P. 774-781.

4. Salvendy G. Handbook of human factors and ergonomics / G. Salvendy. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2012. – 1752 p.

5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

6. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов. – М., 1984. – 174 с.

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ЦАРИНІ РЕКРУТИНГУ

ПРЕНДЕЛАС Є.А., СТУДЕНТКА*, ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»

У епоху диджиталізації, коли технології розвиваються з надзвичайною швидкістю, людство стикається з численними змінами. Підприємництво та бізнес на даний момент повністю орієнтовані на збільшення з кожним днем ефективності та прибутковості компанії в умовах четвертої промислової революції цифрової економіки. Очевидно, основним із незмінних критеріїв залишається бажання догодити клієнту.

З огляду на зазначене вище, особливої значущості набуває питання добору кадрів, кваліфікованих і компетентних спеціалістів, котрі здатні досягати мети компанії. HR-менеджерам доводиться встигати за трендами цифрових тенденцій, адже інформаційні технології беруть на себе дедалі більшу роль у сфері обслуговування персоналу. Цікаво, що різними компаніями за рік в усьому світі витрачається близько 6 мільярдів доларів на програмне забезпечення щодо управління людськими ресурсами. І за прогнозами, цей розмір може зрости до 9,2 мільярдів доларів на рік до 2022 року [1].

Багато різних науковців та практиків висвітлювали питання новітніх тенденцій в царині управління персоналом, зокрема, Г.В.Бей, Г.В.Серєда [2], П.В.Блохін [3], Т.В.Вонберг [4], К.О.Павленко, Т.С.Шульгіна [5], А.І.Телишевська, В.І.Успенко [6] тощо.

Разом з тим, актуальність проблеми та зростаюча роль саме рекрутингу породжує потребу у все нових дослідженнях, адже і досі

* Науковий керівник – Вонберг Т.В., к.е.н., доцент