

6. Щодо розвитку державно-приватного партнерства як механізму активізації інвестиційної діяльності в Україні : аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/816>.
7. Hemmati M. Multi-stakeholder processes for governance and sustainability: beyond deadlock and conflict / M. Hemmati. – London : Earthscan Publications, 2002. – 312 pp.
8. Михеев А.Н. Многосторонние партнерства: определение, принципы, типология, процесс осуществления / А.Н. Михеев // Информационное общество. – 2005. – Вып. 3. – С. 18-25.
9. Biermann F. Multi-stakeholder Partnerships for Sustainable Development: Does the Promise Hold? / [F. Biermann, M. Chan, A. Mert, P. Pattberg] / Partnerships, Governance and Sustainable Development. Reflections on Theory and Practice. – Cheltenham: Edward Elgar, 2007. – P. 239-260.
10. Индекс сталості розвитку громадянського суспільства (CSOSI) / Агентство США з міжнародного розвитку; Творчий центр ТЦК [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ccc-tck.org.ua/storage/books/2013_ukraine_ukr.pdf.

Звонарь В. П.

Институт демографии и социальных исследований имени М. В. Птухи
Национальной академии наук Украины

ПУБЛИЧНО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАИНЕ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОСТИ РАЗВИТИЯ

Резюме

Исследованы сущность, значение, состояние и потенциал публично-частного партнерства как феномена экономики социальных инноваций. Выявлены особенности и перспективы развития этого партнерства как социальной инновации и как инструмента имплементации других социальных инноваций в Украине. Предложен комплекс мер по усилению его действенности в этом контексте.

Ключевые слова: партнерство, инновации, власть, бизнес, общественность.

Zvonar V. P.

Institute for Demography and Social Studies of M. V. Ptukha
National Academy of Sciences of Ukraine

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS IN UKRAINE: SOCIAL INNOVATION CONTEXT

Summary

The paper explored the meaning, the current state and the potential of public-private partnerships as a phenomenon of social innovation economy. The partnership is perceived both as a social innovation and as a tool for the implementation of other social innovations. The paper revealed the features and the prospects of the partnership development in social innovation context in Ukraine and proposed a set of measures to enhance its effectiveness.

Key words: partnership, social innovation, government, business, civil society.

УДК 331.108.3+658.3

Калінін А. М.

Кіровоградський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЗМІСТОВНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ

У статті досліджено та з'ясовано сутність поняття «професійний відбір персоналу». Виділено організаційно-змістовні аспекти професійного відбору персоналу на ринку праці. Наведено основні принципи професійного відбору персоналу та охарактеризовано його етапи. Розглянуто і вдосконалено технологію відбору персоналу – «Минуле-Сучасне-Майбутнє» претендента.

Ключові слова: професійний відбір, персонал, претендент.

Постановка проблеми. Ефективність функціонування будь-якого підприємства значною мірою залежить від його персоналу, який є вирішальним чинником у конкурентній боротьбі. Саме тому в сучасних умовах розвитку та загострення конкуренції в галузі трудових ресурсів, капіталу та науково-технічних нововведень особливої актуальності набуває проблема залучення на підприємство необхідної кількості працівників із певними якісними характеристиками. Таким чином, від коректно проведеного професійного від-

бору персоналу буде залежати конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з професійним відбором персоналу завжди знаходилися у центрі уваги вчених. Вагомий внесок у вирішення проблем професійного відбору персоналу зроблено у працях таких науковців, як: Н. Берн, І. Дуракова, О. Єськов, А. Ігнат'єва, С. Іванова, А. Кібанов, К. Кінан, Н. Козачук, О. Крушельницька, Д. Купер, Р. Марра, М. Мак-

сімцов, Г. Назарова, Г. Осовська, Т. Терентьєва, Д. Хантер, К. Хейдак, Ф. Хміль, Ф. Шмідт, Г. Щокін та ін.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на достатній рівень дослідженості питань професійного відбору персоналу в економічній літературі, залишаються недостатньо вивченими питання достовірності і обґрунтованості методів оцінювання претендентів під час проведення співбесіди, а також ефективно організованого професійного відбору персоналу в сучасних умовах господарювання.

Метою даної статті є розгляд особливостей проведення ефективно організованого професійного відбору персоналу та розробка власного концептуального погляду на сутність проблеми.

Виклад основного матеріалу. Розгляд сутності та змісту процесу відбору персоналу передбачає визначення його поняття. На початку ХХІ століття поняття «відбір персоналу» міцно увійшло в науковий апарат, хоча однозначного тлумачення сутності цього терміну в управлінській науці досі не існує. З метою коректного використання поняття «відбір персоналу» нами було розглянуто визначення таких споріднених, але нетотожних понять як «набір кадрів» та «найм персоналу».

Ми розділяємо позицію дослідників в галузі управління персоналом організації А. Кібанова та І. Дуракової, які розрізняють зазначені поняття [5].

Так, набір персоналу – це визначення основних вимог до претендентів та вибір можливих джерел та засобів залучення персоналу на підприємство.

Найм персоналу – це ряд дій, що спрямовані на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених підприємством. Цей комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору персоналу, а

також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу, схематично зображено на рис. 1.



Рис. 1. Система найму персоналу

Відбір персоналу – це процес, пов'язаний з виділенням одного або декількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, які претендують на неї. Це процес відбору претендентів за встановленими критеріями з використанням певних методів оцінки із загального числа працівників, які відповідають цим критеріям.

Отже, відбір персоналу є важливою складовою найму персоналу і є однією з основних функцій управління, оскільки саме від людських ресурсів залежать економічні показники, конкурентоспроможність та соціальна відповідальність підприємства.

Професійний відбір претендентів, які відповідають за своїми професійними, діловими та особистісними характеристиками вимогам підприємства, вимагає системного підходу. Використання такого підходу дозволяє розглядати нам професійний відбір персоналу як процес, що складається з декількох взаємопов'язаних етапів (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика етапів професійного відбору персоналу

Назва етапу	Характеристика
Попередній відбір претендентів	Мета – знизити витрати щодо наймання за рахунок скорочення кількості претендентів, що підлягають оцінці. Здійснюється на основі аналізу резюме та/або первинної анкети, що заповнюється претендентом в момент першого відвідування підприємства. Формально встановлені мінімальні вимоги до потенційного працівника (досвід, освіта, кваліфікація, навички, вік тощо).
Проведення первинної співбесіди	Мета – більш детальне знайомство з претендентом, що дозволяє визначити його придатність до виконання майбутньої роботи. Звертається увага на автобіографічні дані, освіту, характеристики з останнього місця роботи, індивідуальні характеристики, заробітна плата тощо. У процесі співбесіди претендент повинен одержати інформацію про підприємство і майбутню діяльність, що визначить ступінь його зацікавленості у запропонованій роботі.
Оцінка претендента за допомогою тестування	Мета – перевірити за допомогою тестів (наприклад, тест «на стилі роботи / навчання», тест на визначення стилів поведінки в конфлікті «Томаса-Кілмана», тест на ролі в команді Реймонда Белбіна та ін.) придатність претендента до виконання майбутньої роботи, а саме: здатність претендента до його професійного та посадового зростання, специфіки мотивації, особливості стилю діяльності тощо.
Перевірка представленої документації, збір і перевірка рекомендацій	Мета – проаналізувати і перевірити анкетні дані шляхом наведення довідок у керівників з колишнього місця роботи й інших осіб, що добре знають претендента. Методами перевірки наявної інформації є письмові і телефонні запити до організацій, в яких претендент раніше навчався або працював.
Медичний огляд	Мета – оцінити схильність претендента до алергічних, інфекційних захворювань, здатність переносити фізичні і психологічні навантаження. Проводиться, якщо робота висуває особливі вимоги до здоров'я претендента.
Проведення підсумкової співбесіди щодо наймання на роботу	Мета – остаточно з'ясувати ступінь цінності кваліфікації, досвіду, потенціалу та інших характеристик претендента, у тому числі й особистісних, для підприємства і вакантної посади. Проводиться, як правило, із безпосереднім керівником. У випадку наймання працівника на високі керівні посади підсумкова співбесіда проводиться спеціальною комісією, що складається з двох або декількох осіб.
Призначення випробувального терміну	Мета – перевірити відповідність потенційного працівника покладеним на нього завданням. В Кодексі Законів про працю [6] ст. 26 зазначено, що у період випробування на працівників поширюється законодавство про працю та закріплено право деяких категорій претендентів бути прийнятими на роботу без випробувального терміну.
Ухвалення рішення про наймання на роботу	Остаточне рішення про наймання приймається особою або групою осіб, уповноважених приймати дане рішення. Зазначені питання регламентуються діючим на підприємстві Положенням про наймання. Наймання працівника на роботу завершується обговоренням і оформленням трудового контракту.

На думку науковця Г. Назарової, при відборі персоналу потрібно дотримуватися таких принципів [7]:

- орієнтація на сильні, а не на слабкі сторони людини і пошук не ідеальних кандидатів, а тих, які найбільше підходять для даного робочого місця, посади;
- відмова від найму нових працівників незалежно від кваліфікації і особистих якостей, якщо в них немає потреби;
- забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендентів до вимог, які потрібні для даної роботи (освіта, навички, стаж, досвід тощо);
- орієнтація на кадри високої кваліфікації, але не вищої, ніж вимагає дане робоче місце;
- визначення критеріїв відбору, їх повинно бути небагато, тільки основні: освіта, досвід, ділові якості, професіоналізм, тип особистості, фізичні характеристики та потенційні можливості претендента.

Дослідники А. Ігнат'єва, М. Максимцов та К. Кінан в процесі відбору персоналу пропонують враховувати наступні вимоги:

- професійний відбір персоналу має включати в комплексі елементи соціологічного, психологічного та медичного відбору;
- дотримання законодавчих норм та етичних принципів залучення і відбору персоналу [3];
- валідність, повнота, надійність, розрізнявальна здатність, необхідність і достатність критеріїв відбору;
- необхідність уникати свідомих і несвідомих суб'єктивних впливів на відбір претендентів, зокрема, протекції або упереджень [4].

На сьогоднішній день існує безліч методів професійного відбору персоналу, виділимо деякі з них:

- вивчення даних (резюме, біографія, рекомендації тощо);
- анкетування;
- різні види співбесід (структуровані, неструктуровані, комбіновані тощо);
- психологічні, професійні та загальні тести;
- ділові та рольові ігри, метод конкретних ситуацій та ін.

Для здійснення оцінки і відбору персоналу виділено спеціально розроблені методи (табл. 2).

Ми погоджуємося з думкою Н. Самолук та Г. Юрчик [10], що стовідсотково ефективних методів професійного відбору не існує. Зазначені та інші методи необхідно використовувати варіативно і персоніфіковано, оскільки різні методи дають можливість оцінити різні якості претендентів на посаду.

Крім того, на думку А. Кібанова та І. Дуракової, методи професійного відбору повинні бути економічно обґрунтованими, юридично допустимими, етично вивіреними та застосовуватися у відповідності зі статусом вакантної посади і в залежності від цілей відбору [5].

Що стосується технології відбору персоналу, то саме поняття «технологія» (від грец. τεχνολογος – «майстерність, техніка, ремесло» та грец. λογος – «вчення») означає сукупність знань про способи і засоби проведення виробничих процесів [11].

Американський дослідник Л. Дейвіс більш широко трактує поняття «технологія» – це поєднання кваліфікаційних навичок, устаткування, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, необхідних для здійснення бажаних перетворень в матеріалах, інформації або людях» [12].

Нами тлумачиться поняття «технології відбору персоналу» як сукупність методів, прийомів, засобів, способів, інструментів, застосування яких повинно забезпечувати очікуваний результат в процесі відбору персоналу. Технологічність процесу відбору персоналу полягає в тому, щоб намагатися зробити зазначений процес повністю керованим.

Нами розглянуто і вдосконалено одну із технологій відбору персоналу під назвою «минуле-сучасне-майбутнє» претендента.

Аналіз часового ланцюга «минуле-сучасне-майбутнє» претендента дозволяє отримати уявлення про спрямованість особистості. Визначаючи спрямованість особистості (потреби, інтереси, переконання, принципи, цінності тощо), можна дізнатися про усталену лінію поведінки претендента, чого він досяг у своєму житті, що він збирається робити і як він хоче досягти цього. Відомості про минуле претендента дозволяють зрозуміти інтерв'юєру як кандидат справлявся зі своїми посадовими обов'язками, у разі наявності конфліктів як він їх вирішував, який стиль поведінки було обрано в різних ситуаціях тощо.

Основна мета отримання відомостей про минуле претендента – краще зрозуміти його поведінку та спрогнозувати його дії в майбутньому. Наприклад, інтерв'юєр може задавати такі питання: «Які у вас були досягнення?», «Охарактеризуйте ваші обов'язки на попередньому місці роботи?», «Чому ви залишили попереднє місце роботи?», «Чим ви були не задоволені?» та ін.

Проте в процесі оцінки минулого досвіду претендента на стадії співбесіди можливі наступні ризики для інтерв'юєра:

1. Суб'єктивність інформації: частину неперевіреної інформації інтерв'юєр отримує безпосе-

Таблиця 2

Методи оцінки і відбору персоналу [10]

Якості, що оцінюють	Аналіз анкетних даних	Психологічне тестування	Оціночна ділова гра	Професійне тестування	Перевірка рекомендацій	Співбесіда
Інтелект		++	++			+
Ерудиція	+		+	++		+
Професійні навички і знання	+		+	++	+	+
Організаційні здібності	+		++	+	+	+
Комунікативні здібності		+	++			++
Психологічний портрет		++	+		+	++
Здоров'я і працездатність	+		+		+	++
Зовнішній вигляд і манери			+			++
Мотивація		+				++

Примітка: + метод часто застосовується;

++ найбільш ефективний метод при визначенні того чи іншого показника

редньо від самого претендента. Наприклад, претендент може замовчувати причини звільнення з попереднього місця роботи, перебільшувати важливість свого попереднього досвіду для підприємства і вакансії та ін.

2. Зміна інформації: конструктивні чи деструктивні особистісні зміни, пов'язані з новим середовищем, досвідом та змінами у житті претендента. Так, конструктивними особистісними змінами є переосмислення і знаходження нового сенсу життя, виникнення якісно нових умов, які уможливають перехід на інший рівень функціонування, розкриття досі не використаного потенціалу особистості. І навпаки, негативні – пов'язані, зокрема, з втратою минулої стабільності, дезадаптацією, зниженням самооцінки, руйнуванням існуючого фундаменту життєдіяльності тощо.

Тому одержані відомості про минуле претендента не завжди відображають дійсність теперішнього кандидата та його світосприйняття і можливі дії в майбутньому.

Основна мета отримання відомостей про теперішнє положення претендента – зрозуміти, що знає та вміє кандидат на посаду, які на сьогоднішній день в нього є цінності та потреби. Наприклад, інтерв'юер може задавати такі питання: «Що вам найбільше подобається в роботі ... (назва посади)?», «Яким потенціалом ви володієте для роботи на нашому підприємстві?», «Опишіть ідеальний / оптимальний колектив?» та ін.

З прогностичної точки зору відомості про теперішнє претендента є більш значущими та мають найбільший ступінь надійності. Проте прогнози про конструктивні чи деструктивні реакції претендента на зміни щодо професійного самовизначення та становлення як майбутнього фахівця не завжди є вірними. Наприклад, людина може мати великий потенціал, але не мати бажання до особистісного вдосконалення. Або те, що людина чогось не вміє сьогодні не означає, що вона не опанує необхідні знання, вміння, навички у майбутньому.

Слід зауважити, що в контексті часового ланцюга «минуле-сучасне» під час співбесіди інтерв'юер, користуючись підходом «факт – гіпотеза» може інтерпретувати інформацію про минуле та теперішнє претендента більш якісно.

Стисло охарактеризуємо складові цього підходу. Факт – це результат діяльності претендента. Гіпотеза – припущення, тобто положення, яке тимчасово вважається можливо вірним, поки не встановлена об'єктивна дійсність. Контргіпотеза – протилежна гіпотеза, альтернативна основному припущенню.

Наведемо приклад. *Факт*: претендент на попередньому місці роботи дуже швидко просунувся в кар'єрі. *Гіпотеза*: значить претендент є талановитим і кваліфікованим працівником, і в нього є лідерські здібності. *Контргіпотеза*: у претендента були родинні, товариські чи інші стосунки з керівництвом на попередньому місці роботи або мав місце хабар керівництву для отримання високої посади.

Враховуючи те, що не завжди є можливість перевірити повністю інформацію про претендента, вміння виявляти факти і знаходити декілька гіпотез, в тому числі, і контргіпотез буде сприяти більш якісному проведенню професійного відбору.

Якщо говорити про майбутнє претендента, то воно є «закритим» для інтерв'юера. Проте спираючись на інформацію про минуле та теперішнє претендента можна частково спрогнозувати

ти його основну лінію поведінки в майбутньому. Інтерв'юер може задавати наступні питання, орієнтовані на майбутнє претендента: «Що ви чекаєте від своєї кар'єри на нашому підприємстві через декілька років?», «Чи не перешкодить ваше особисте життя даній роботі, пов'язаній з додатковими навантаженнями (ненормований робочий день, тривалі або далекі відрядження тощо)?», «Які зміни ви б зробили на новій роботі?» та ін.

Застосуємо деякі інструменти професійного відбору до часового ланцюга «минуле-сучасне-майбутнє» претендента (табл. 3).

Таблиця 3
Класифікація інструментів професійного відбору за часом [1]

Інструменти професійного відбору	Минуле	Теперішнє	Майбутнє
Проективні та відкриті питання	+	+	+
Професійні тести, задання, кейси та питання	+	+	+/-
Спеціалізовані питання на виявлення цінностей	+/-	+	++
Спеціалізовані питання на виявлення переконань	+/-	+	++
Інтерв'ю по компетенціям	+	+	+/-
Психологічні тести	+/-	+	+
Питання на виявлення метапрограм	+/-	+	++
Ассесмент-центр	+/-	+	++

Аналіз часових категорій «Минуле» та «Теперішнє» дозволяють отримати та інтерпретувати інформацію з позиції того чи іншого інструменту професійного відбору. Аналіз часової категорії «Майбутнє» дозволяє зрозуміти, наскільки інструмент професійного відбору є надійним з точки зору прогнозування. Згідно з даними таблиці 3, деякі інструменти майже не дають інформації про минуле претендента. Інші, пропонуючи якісну характеристику щодо минулих і теперішніх відомостей претендента, володіють не в достатній мірі високою прогностичною здібністю. Саме тому ефективність професійної оцінки та відбору персоналу вимагає застосування системного підходу.

Аналіз часового ланцюга «минуле-сучасне-майбутнє» претендента дозволяє зробити висновок, що на всіх етапах професійного відбору персоналу у претендентів є можливість видання бажаного за дійсне.

Як свідчать результати опитування [9], проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу в липні 2013 р. (кількість опитаних респондентів – 1716 чоловік), 57% здобувачів зізналися, що прикрашали інформацію про свої професійні якості в резюме, а 54% – викривляли дані про себе і на співбесіді. Іноді пошукачі замовчували те, що хотілося б приховати, або уникали відповіді на незручні питання (33% та 28% відповідно). Кожен п'ятий міг перебільшити рівень своєї компетентності. А кожен четвертий або лестив роботодавцю, або ж давав розмиті, неповну інформацію про свій досвід. 69% здобувачів завдяки видаванню бажаного за дійсне змогли влаштуватися на роботу.

Звичайно, інтерв'юер не завжди може вчасно відрізнити правдиву інформацію від неправдивої. На сьогодні існує багато методів та інструментів,

які можуть бути корисними для професійного відбору претендентів, проте інтерв'юер не завжди може володіти всіма ними. В даному випадку, на думку бізнес-тренера, консультанта по управлінню персоналом Є. Гайдученко [1], інтерв'юєру слід додатково навчитися відповідній технології професійного відбору самостійно або на спеціалізованих курсах. В іншому разі можна залучити до професійного відбору рекрутингові агентства або консультантів з оцінки персоналу.

Висновки. Таким чином, професійний відбір персоналу є складним та багатоаспектним процесом, що вимагає використання системного підходу до його дослідження та оцінки. Для ефективно організованого професійного відбору персоналу в сучасних умовах господарювання

необхідно враховувати основні аспекти відбору, пов'язані з професійною діяльністю, суспільно-громадською зрілістю, вмінням своєчасно приймати і реалізовувати рішення, вмінням працювати з людьми та інформацією, психологічними та морально-етичними характеристиками тощо. Коректне використання методів професійного відбору персоналу допоможе уникнути фінансових витрат та нерационального використання часу в процесі формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Перспективи подальших досліджень передбачають дослідження метапрограм в процесі відбору та оцінки персоналу, зокрема побудову та аналіз метапрограмного портрета особистості працівника в умовах соціальної трансформації суспільства.

Список літератури:

1. Гайдученко Е. Как выбрать наиболее эффективную методику отбора персонала / Е. Гайдученко // Кадровик України. – 2014. – № 1(85). – С. 120-125.
2. Єна А. Психофизиологическая экспертиза – для работника и работодателя [Электронный ресурс]. А. Єна, В. Маслюк, Д. Тимошина // Охорона праці. – 2008. – № 3 – Режим доступу : <http://ohoronapraci.kiev.ua/arhiv/zhurnal-ohrana-truda-32008/psihofiziologicheskaja-ekspertiza-dlja-rabotnika-i-rabotodatelja.html>.
3. Игнатъева А.В. Исследование систем управления / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 157 с.
4. Кинан К. Подбор персонала / Кейт Кинан. – М. : Эксмо, 2007. – 38 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2006. – 416 с.
6. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г.В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1(26). – С. 162-165.
8. Новикова А. Сколько стоит самостоятельный подбор персонала? / А. Новикова // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 1. – С. 30-35.
9. Обман на співбесіді. Хто більше викривляє інформацію – роботодавці чи здобувачі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hh.ua/article/14073>.
10. Самолук Н.М. Аналіз та оцінювання методів відбору персоналу підприємства / Н.М. Самолук, Г.М. Юрчик // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Вип. 4 (60). Серія «Економіка». – С. 181-188.
11. Словарь иностранных слов / под ред. И.В. Ляхина и Ф.Н. Петрова. – 4-е изд. – М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1954. – 688 с.
12. Davis L.E. Job Satisfaction Research / Lewis E. Davis. – The Post Industrial View, Industrial Relations. – 1971. – Vol. 10. – P. 176-193.

Калинин А. Н.

Кировоградский институт Межрегиональной Академии управления персоналом

ОРГАНИЗАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

Резюме

В статье исследована и выяснена сущность понятия «профессиональный отбор персонала». Выделены организационно-содержательные аспекты профессионального отбора персонала на рынке труда. Приведены основные принципы профессионального отбора персонала и охарактеризованы его этапы. Рассмотрена и усовершенствована технология отбора персонала – «Прошлое-Настоящее-Будущее» претендента.

Ключевые слова: профессиональный отбор, персонал, претендент.

Kalinin A. M.

Kirovograd Institute of the Interregional Academy of Personnel Management

THE ORGANIZATIONAL AND SUBSTANTIAL ASPECTS OF PROFESSIONAL PERSONNEL SELECTION IN THE LABOR MARKET

Summary

In the article it is investigated the «professional personnel selection» essence concept. It is highlighted the organizational and substantive aspects of professional personnel selection in the labor market. The basic principles of professional personnel selection are given and its stages are characterized. It is considered and improved the technology personnel selection – the «Past-Present-Future» of a candidate.

Key words: professional selection, personnel, candidate.