інших причин. Однак в нинішніх умовах оцінка активів на знецінення пов'язані з низкою практичних труднощів. Зокрема, щодо невеликий обсяг публічної інформації про угоди з об'єктами оцінки, через відсутність активного ринку для більшості з них знижують достовірність оцінки та виносять на перший план питання щодо доцільності застосування зарубіжних підходів до обліку та оцінки.

Тим не менш, методи оцінки, рекомендовані МСФЗ, мають явну перевагу, оскільки є більш об'єктивними і орієнтуються на реальні умови ринку. Але їх застосування в нашій країні потребує значних змін як нормативно-правового забезпечення ведення бухгалтерського (фінансового) обліку, так і розробки методики навчання фахівців, що передбачає широке застосування професійних суджень бухгалтера-аналітика.

При визначенні справедливої вартості необхідно враховувати характеристики активів та зобов'язань, а саме стан, місцезнаходження та розмір активу, обмеження на продаж чи використання активу. Важливо при цьому враховувати ризики, з якими пов'язана діяльність підприємств.

Таким чином, що можливості управління вартістю активів, які дають МСФЗ обліку, поки що залишаються не використаними, зважаючи на те, що результати переоцінки та будь-які інші уточнення, зроблені виходячи з економічної доцільності, не відображаються у фінансовій звітності, а також не визнаються з метою оподаткування прибутку організацій. Проте, користувачі фінансової звітності вимагають точності та достовірності оцінки чистих активів організації, причому не тільки на поточний момент, а й на перспективу. Тому методи та прийоми МСФЗ можуть застосовуватися вітчизняними суб'єктами господарювання тільки з метою розкриття інформації додатках до основних форм фінансової звітності.

**Список літератури**

1. Кафка С. М. Оцінка в бухгалтерському обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2017. № 8. С. 120-124.

2. Шинкаренко А. В. Оцінка в бухгалтерському обліку: історичний аспект та сучасністость. Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. 2018. Т. 23, Вип. 8. С. 187-191.

**УДК 005.953.2/.96'06**

М**ІНЯЙЛО А. О**., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В**., канд. екон. наук, доцент
*Білоцерківський національний аграрний університет*

## СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДОБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Розглянуто сучасні технології добору та відбору персоналу.

**Ключові слова:** наймання кадрів; етапи відбору; методи оцінювання кандидатів; валідність; теорія поколінь.

Початковим етапом процесу управління персоналом є наймання кадрів. Метою цього етапу є залучення працівників, які мають особистісні якості та володіють компетентностями, необхідними для досягнення цілей підприємства (організації).

Для пошуку таких кандидатів керівники та працівники HR-підрозділів підприємств використовують різні канали: публікація оголошень про вакансію на корпоративному, спеціалізованих та професійних сайтах та форумах та у соціальних мережах; рекомендації співробітників; взаємодію з Центрами зайнятості та кадровими агентствами; оголошення в навчальних закладах. Слід підкреслити, що нині соціальні мережі є для рекрутерів важливим джерелом інформації про кандидата (рис. 1).

Джерело: [1, с. 121].

Попередній відбір претендентів здійснюється HR-менеджером на основі аналізу представленого претендентом резюме або первинної анкети, яка заповнюється претендентом під час першого відвідування підприємства.

Наступна стадія відбору персоналу – первинна співбесіда (попереднє інтерв'ю, pre-screening), яке проводиться спеціалістом HR-відділу з метою з'ясування зацікавленості претендента у роботі та здатності її виконувати.

Після первинної співбесіди, яка може проводитись у телефонному режимі чи режимі відеоконференції, зазвичай проводиться співбесіда face to face з потенційним майбутнім керівником (hiring manager, Team Lead). Залежно від цілей відбору можуть використовуватися різні типи інтерв'ю: структуроване, поведінкове структуроване, напівструктуроване, неструктуроване, стрес-інтерв'ю, панельне, групове, один на один.

У процесі інтерв'ю здійснюється оцінка претендента – його потенціалу якісно виконувати певну роботу та адаптуватись до роботи в колективі підприємства.

Слід зазначити, що бізнес винайшов понад 30 методів оцінювання кандидатів на вакансію, проте, за даними науковців, 75 % найму відбувається з

помилками [2]. У своєму дослідженні професор Jesús F. Salgado посилається на 9 найбільш валідних методів оцінювання кандидатів (табл.1).

Валідність методів означає, що вони дійсно дають можливість оцінити наявність у кандидатів необхідних якостей та відібрати тих з них, хто забезпечить найкращий результат [3].

Таблиця 1. – **Оцінка операційної валідності формувально-оцінювальних процедур**

| Критерій | Метод | Валідність (пункти) |
|---|---|---|
| Загальна ефективність роботи | 1. Поведінкове структуроване інтерв'ю | 62 |
| | 2. Звичайне структуроване інтерв'ю | 37 |
| | 3. Неструктурована співбесіда при працевлаштуванні | 20 |
| | 4. Робочий кейс (приклад) | 33 |
| | 5. Тести для перевірки професійних знань | 45 |
| | 6. Тест на ситуаційне судження | 26 |
| | 7. Асесмент центр | 37 |
| | 8. Аналіз біографічних даних | 33 |
| | 9. Перевірка рекомендацій | 26 |

Джерело: [2].

Структуроване поведінкове інтерв'ю має найвищу валідність, тому його використовують 90 % компаній в світі. Воно базується на тезі про те, що поведінка кандидата в майбутньому зумовлена його минулим досвідом. Тому всі питання в поведінковому інтерв'ю починаються словами: «Згадайте ситуацію, коли…». Відповідь претендента зазвичай моделюється методом STARS або PARLA (табл. 2).

Таблиця 2 – **Моделі STARS і PARLA**

| *PARLA* | *Які завдання Вам вдавалося вирішити найкраще?* | *STARS* |
|---|---|---|
| *Problem* - проблема | В чому полягала проблема? Яку задачу Вам необхідно було вирішити? | *Situation* – ситуація |
| | Чого Ви хотіли досягти? | *Target* - ціль |
| *Action* - дія | Що Ви змушені були робити для вирішення цієї задачі? Які дії здійснювали саме Ви? | *Action* - дія |
| *Result* - результат | Як змінилась ситуація внаслідок Ваших дій? | *Result* - результат |
| *Learned* – нові знання, навички | Чому Ви навчились в цій ситуації? Як оцінюєте себе при досягненні цієї цілі? | *Self-assessment* - самооцінка |
| *Applied* – застосування нових знань, навичок | Як Ви потім використовували отриману інформацію, нові знання та навички? | |

Джерело: [4].

До високовалідних методів належать також тест General mental ability (інша назва – General Skills), який використовується для оцінки інтелектуальних

здібностей претендента, та опитувальник Big Five (інші назви – 5BFQ, Big Five Questionnaire-2, BFQ-2) – один із найбільш універсальних інструментів для психологічного оцінювання особистості.

Слід зазначити, що жоден із розглянутих методів не дає вичерпної інформації, на підставі якої можна було б ухвалити абсолютно правильне рішення про прийом на роботу. Тому Jesús F. Salgado у своїй праці [2] наводить комбінації з двох та трьох методів, використання яких в комплексі дає можливість отримати максимально реалістичну оцінку кандидатів за різними критеріями.

Особливу увагу слід також звернути на необхідність застосовувати різні канали, інструменти та методи при бажанні залучити в якості працівників представників різних поколінь (табл. 3).

Таблиця 3 – **Інструменти та методи роботи менеджерів, що використовуються в процесі найму представників різних поколінь**

| **Покоління** | **Інструменти та методи роботи** |
|---|---|
| Покоління X | 1. Переважно традиційні джерела набору: внутрішні (працівники підприємства та їх друзі, знайомі і родичі) та зовнішні (оголошення в ЗМІ, в мережі Internet, розповсюдження рекламних матеріалів, послуги служби зайнятості).<br>2. Обговорення під час співбесіди з претендентом умов праці, кар'єрних перспектив та можливостей додаткового навчання. |
| Покоління Y | 1. Джерела набору: батьки, викладачі, консультанти; рекомендації співробітників; оголошення в мережі Internet.<br>2. Максимально реалістичний опис вакансії, чесні бесіди з претендентами з чітким описом майбутньої роботи та висвітленням недоліків робочого місця.<br>3. Обговорення найближчих перспектив під час співбесіди з претендентом. |
| Покоління Z | 1. Активність компанії в Internet (регулярне оновлення сайту, активність в соцмережах), щоб представники покоління Z звернули на неї увагу.<br>2. Методи рекрутингу мають поєднувати віртуальні та реальні інструменти (Job Snap, LinkedIn). Проведення інтерв'ю за допомогою Skype, Zoom. Відеорезюме як додаток до звичайного резюме. Використання інформації соцмереж для більш повного уявлення про персональний бренд претендента.<br>2. Відкрите конструктивне спілкування без намагання прикрасити дійсність. |

Джерело: складено за [5].

**Список літератури**

1. Сучасний менеджмент у схемах і таблицях. Частина 1: навч. посібник / за ред. Н. С. Іванова. Кривий Ріг: Вид-во ДонНУЕТ, 2021. 282 с.

2. Salgado, Jesus F. (2017) Personnel Selection. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. DOI: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.8

3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. К.: ЦУЛ, 2019. 468 с.

4. Бузник В. Пам'ятка рекрутеру. Зручна візуалізація для проведення інтерв'ю за моделями STARS і PARLA. URL: https://www.talent-management.com.ua/2327-pamyatka-rekruteru/

Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. *Ефективна економіка.* 2020. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8262