

портал Верховної Ради України (rada.gov.ua)

<https://www.rada.gov.ua/news/razom/221010.html>

2. Дудка Т. В. Державне регулювання та підтримка підприємництва в Україні / Т. В. Дудка, Г. Г. Гайдай, Л. Г. Рябоштан, Т. Ю. Сервірог // Вісник Національного транспортного університету. - 2020. - № 2. - С. 106-114.
3. Комарецька П. В. Реструктуризація промислових підприємств в системі антикризового фінансового управління / П. В. Комарецька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 6 (73). – С. 61-64.
4. Остапенко Ю. І. Правове регулювання державної підтримки малого підприємництва: досвід України та Польщі / Ю. І. Остапенко, М. П. Бондаревич // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. - 2019. - Вип. 28. - С. 66-72.
5. Русанюк В. В. Державна підтримка розвитку підприємництва в аграрному секторі економіки / В. В. Русанюк // Економіка АПК. - 2020. - № 7. - С. 84-93.
6. Русанюк В. В. Сутність і цілі державної підтримки малого та середнього підприємництва в аграрному секторі / В. В. Русанюк // Економіка АПК. - 2021. - № 2. - С. 102-111.

УДК 331.08

Дяків О.П.

доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЇ РЕКРУТЕРА

Серед елементів сучасної системи менеджменту персоналу важливе значення відіграє рекрутинг персоналу, оскільки є технологією пошуку,

підбору і найму кваліфікованих і мотивованих працівників, які володіють знаннями, вміннями і навичками, що відповідають вимогам вакантного робочого місця, компетенціям вакантної посади.

Успішна рекрутингова діяльність потребує відповідного теоретичного, методичного та кадрового забезпечення. У кадрових службах великих компаній є посади рекрутерів, які володіють певними компетенціями з пошуку, підбору та найму нового персоналу.

Таблиця 1

Компетенції рекрутера

Компетенції	Навики	Індикатори компетенції
Професійні компетенції		
1. Здатність володіти вимогами до вакантних посад, порядком розроблення критеріїв добору кандидатів на вакантну посаду	1. Має навички щодо формування вимог до посад, проводить опис вакантних посад і визначає необхідні компетенції, якими має володіти претендент	Розробляє кваліфікаційні вимоги до кандидатів на вакантну посаду; складає "соціологічний портрет" претендентів на вакантні посади
2. Здатність володіти методами та інструментами підбору персоналу; застосовувати їх на практиці	2. Володіє навичками збору інформації для аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників, що впливають на ефективність підбору персоналу	2. Використовувати різні джерела залучення кандидатів, скласти рекламні оголошення про вакансії; організувати пошук кандидатів на вакантні посади
3. Здатність проводити інтерв'ю, співбесіду, тестування при відборі персоналу	3. Володіє навичками аналізу анкетних даних претендентів, проведення первинної та вторинної співбесіди, тестування тощо	3. Вміння проводити поведінкове, проективне та ситуаційне інтерв'ю, оцінювати рівень компетентності претендентів
Компетенції психологічні		
1. Стресостійкість 2. Емоційний інтелект 3. Рішучість	1. Керувати своїми емоціями у складних стресових ситуаціях 2. Здатність розуміти власні емоції та почуття 3. Нести особисту відповідальність за прийняття рішень	1. Вміння зберігати позитивне відношення до роботи, швидко справлятися з розчаруваннями, невдачами. 2. Підтримувати внутрішній емоційний баланс та рівновагу. 3. Вміння відстоювати свою точку зору і приймати конструктивні рішення
Компетенції конгнітивні		
1. Когнітивна гнучкість 2. Здатність до саморозвитку 3. Здатність генерувати нові ідеї	1. Здатність до розв'язання інноваційних завдань, організації діяльності та контролю останньої. 2. Навички самовдосконалення,	1. Ефективно і швидко адаптуватися до мінливого середовища 2. Безперервний особистий інтерес до навчання з метою підвищення професійної кваліфікації

	<p>постійного оновлення знань. 3. Навики розробляти та управляти проектами, включаючи власні дослідження</p>	<p>3. Розробляти інноваційні та соціальні технології рекрутингу з метою використання їх в організаційно-управлінській діяльності</p>
Компетенції лідерські		
<p>1. Вміння працювати у команді 2. Здатність управляти конфліктами 3. Орієнтація на результат</p>	<p>1. Вміння організувати спільну діяльність членів команди 2. Формувати сприятливий психологічний клімат у колективі 3. Навики розроблення реального та ефективного плану дій з чіткими цілями та шляхами досягнення результатів</p>	<p>1. зростання самосвідомості та почуття відповідальності за команду 2. Володіти технологіями регулювання конфліктів, приймати правильні управлінські рішення у конфліктних ситуаціях 3. Оцінювати результати ефективної діяльності команди, визначати роль кожного учасника залежно від результатів роботи</p>
Компетенції комунікаційні		
<p>1. Вміння слухати та чути співрозмовника 2. Переконливість комунікацій 3. Вміння ефективно вести процес переговорів, визначати інтереси учасників переговорів</p>	<p>1. Вміння поважати співрозмовника, розуміти його, проявляти інтерес до розмови 2. Володіти навиками інформаційного забезпечення процесів внутрішніх комунікацій 3. Вміння проводити співбесіду: вибирати тему, формувати регламент, аналізувати проблемне поле, інформувати інших, приймати спільні рішення</p>	<p>1. Вміння взаємодіяти із співрозмовником, правильно розуміти його точку зору 2. Вміння встановлювати контакт з людьми, обмінюватись інформацією 3. Вміння знаходити оптимальне рішення у процесі групової або міжособистісної взаємодії, конструктивного оберненого зв'язку</p>
Компетенції цифрові		
<p>1. Цифровізація HR-процесів 2. Ділова комунікація з використанням цифрових Технологій 3. Навики збору та аналізу інформації</p>	<p>1. Розуміє ключові принципи програмування, побудова нової цифрової інформації шляхом адаптації, застосування комп'ютерних програм, дизайну, розробки авторських матеріалів в царині HR-процесів 2. Знає поведінкові норми у онлайн-комунікаціях. Вміє захистити себе та інших від можливих онлайн-небезпек 3. Навички роботи з інформаційно-аналітичними системами, що забезпечують збирання, обробку, зберігання та аналіз даних</p>	<p>1. Застосовує установки, модифікацію програм, програмне забезпечення, пристрої в царині HR-процесів Використовує технології та різні медіаканали для організації HR-процесів 2. Володіє відповідними засобами комунікацій за допомогою основних цифрових засобів Знання, відповідальність, вміння і мотивація, що знаходяться в галузі пошуку, визначення, оцінки, переробки цифрових даних, критичного розуміння отриманої інформації</p>

Примітка. Розроблено автором за даними [1,2]

В табл. 1 узагальнено та систематизовано важливі компетенції, якими повинен володіти рекрутер для успішної реалізації своїх посадових обов'язків. Від набору компетенцій, якими він володіє, залежить рівень його професіоналізму. Достатній рівень фаховості дозволяє рекрутеру якісно виконувати покладені на нього обов'язки, правильно обирати претендентів на вакантні посади та, в результаті, нарощувати продуктивність праці персоналу, збільшувати його лояльність, а отже, збільшувати прибуток та покращувати діловий імідж компанії.

Отже, для успішної роботи рекрутер повинен володіти рекомендованим в табл. 1 набором компетенцій, які дозволять йому професійно виконувати свої посадові обов'язки та приносити користь компанії. Але рекомендований перелік не є сталим, він є базовим. Рекрутер повинен постійно навчатися новому та розширювати перелік свої професійних знань та вмінь. Це дозволить йому розвиватися в професії, знати та використовувати сучасні тенденції в сфері підбору персоналу, а також сприяти розвитку компанії, на яку він працює.

Література

1. Дяків О. HR-аналітика в царині рекрутингу. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України* : матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. 31 травня 2022 р. Тернопіль, 2022. С. 88-90.
2. Дяків О., Прохоровська С. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. *Вісник Донецького національного університету*. Спецвипуск. Том 1. 2012. С. 74-78.