

**Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie  
Chełmskie Towarzystwo Naukowe**



# **Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski. Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy społecznej**



**Chełm – 2023**

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie  
Chełmskie Towarzystwo Naukowe

**Aktualne problemy społeczne  
Polski i Ukrainy.  
Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy  
społecznej**

**Redakcja naukowa:**

Halina Bejger  
Oleg Lisovets  
Swietłana Borysiuk

Chełm – 2023

## **Recenzenci:**

dr hab. prof. **Mykola Krylovets**

*Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola*

dr hab. prof. PANS w Chełmie **Roman Jusiak**

*Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie*

**Aktualne problemy społeczne Polski i Ukrainy. Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy społecznej: monografia. Red. nauk.: H. Bejger, O. Lisovets, S. Borysiuk. Chełm: Państwowa Akademia Nauk Społecznych w Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, 2023. 284 s.**

Publikacja stanowi kontynuację serii monografii zbiorowych „Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski” w ramach międzynarodowej współpracy naukowej Niżyńskiego Państwowego Uniwersytetu im. Mykoły Gogola z Państwową Akademią Nauk Stosowanych w Chełmie. Niniejsza monografia porusza aspekty partnerstwa w rozwiązywaniu współczesnych problemów społecznych. Autorzy zajmują się teoretycznymi i praktycznymi zagadnieniami partnerstwa instytucji państwowych i organizacji pozarządowych, identyfikują aktualne trendy partnerstwa społecznego. Wyniki badań naukowych pomagają udoskonalić koncepcję zrównoważonego rozwoju społecznego obu krajów.

**ISBN**

**978-83-960460-5-5**

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie

ul. Pocztowa 54, Chełm 22-100, Polska

## Spis treści

Wstęp.....	5
------------	---

### Część I

#### TEORETYCZNE PODSTAWY ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW SPOŁECZNYCH

<i>Rozdział 1. Etyka zawodowa urzędnika administracji publicznej</i> <i>Paweł Skrzydlewski</i> .....	7
<i>Rozdział 2. Wpływ wojny rosyjsko-ukraińskiej na partnerstwo międzysektorowe w Ukrainie (na przykładzie miasta Charków i województwa charkowskiego)</i> <i>Wiktorija Sychova, Tetiana Samofalova</i> .....	17
<i>Rozdział 3. Konceptualizacja państwowej pomocy społecznej w wymiarze partnerstwa organizacji pozarządowych</i> <i>Oleksij Klochko</i> .....	33
<i>Rozdział 4. Społeczna technologizacja konkurencyjnego doboru personelu jako kryterium pomyślnego kształtowania strategii kariery</i> <i>Wiktor Kuzmin, Maria Kuzmina, Alyona Stadnyk</i> .....	49
<i>Rozdział 5. Partnerstwo edukacyjno-naukowe w nowoczesnej uczelni: aspekt informacyjno-komunikacyjny</i> <i>Larysa Chiżniak, Oleksandr Chiżniak</i> .....	58

### Część II

#### EDUKACYJNE ASPEKTY PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO

<i>Rozdział 1. Dualna forma kształcenia jako przejaw partnerstwa społecznego w kształceniu specjalistów edukacji pozaszkolnej</i> <i>Swietlana Chlebiak</i> .....	70
<i>Rozdział 2. Zainteresowania czytelnicze uczniów w młodszym wieku szkolnym</i> <i>Iwona Oleksa, Augustyn Okoński</i> .....	82
<i>Rozdział 3. Szkolenie praktyczne przyszłych pracowników socjalnych: podstawy teoretyczne i metodyczne</i> <i>Antonina Kononchuk, Tetiana Zinczenko</i> .....	97
<i>Rozdział 4. Kompetentne podejście do przygotowania zawodowego studentów w zakresie organizacji ich działań wolontariackich</i> <i>Hanna Bianka, Oleg Lisovets, Wiktorija Iwanyuk</i> .....	111

<i>Rozdział 5. Nadaktywność u dzieci: istota, odmiany, czynniki determinujące, stan i metody badania</i> <i>Nina Pichtina, Halina Bejger</i> .....	130
<i>Rozdział 6. Interakcje społeczne w procesie socjalizacji studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi</i> <i>Tetiana Kachalova</i> .....	141

### **Część III**

#### **AKTUALNE TENDENCJE W PRACY SOCJALNEJ**

<i>Rozdział 1. Bezdomność dzieci i młodzieży w Polsce – zarys problematyki</i> <i>Halina Bejger</i> .....	154
<i>Rozdział 2. Zaspokajanie potrzeb życiowych osób starszych jako warunek skuteczności świadczenia im usług społecznych</i> <i>Oleg Livovets, Swietłana Borysiuk</i> .....	173
<i>Rozdział 3. Dostępność przestrzeni publicznej dla seniorów</i> <i>Agnieszka Drewniak</i> .....	190
<i>Rozdział 4. Środowiskowe uwarunkowania zachowań agresywnych dzieci i młodzieży w świetle statystyk policyjnych</i> <i>Grzegorz Szramowiat</i> .....	197
<i>Rozdział 5. Rodzina zastępcza jako alternatywna forma wychowania dzieci</i> <i>Nina Ostanina, Kateryna Wojtko, Alina Bojecka</i> .....	219
<i>Rozdział 6. Organizacyjne i pedagogiczne uwarunkowania profilaktyki bezdzietności w środowisku młodzieżowym wspólnoty terytorialnej</i> <i>Lesia Klimenko</i> .....	235
<i>Rozdział 7. Terapia zajęciowa w pracy z dziećmi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi</i> <i>Ruslan Nowgorodskij, Tetiana Kulyk</i> .....	248
<b>Bibliografia</b> .....	264
<b>Informacja o Autorach</b> .....	283

## Rozdział 4

### **Spoleczna technologizacja konkurencyjnego doboru personelu jako kryterium pomyslnego ksztaltowania strategii kariery**

*Wiktor Kuzmin, Marija Kuzmina, Alyona Stadnyk*

### **Соціальна технологізація проведення конкурсного відбору персоналу як критерію успішного формування кар'єрної стратегії**

*Віктор Кузьмін, Марія Кузьміна, Альона Стадник*

#### **Актуальність проблеми**

Управління персоналом – це постійний процес вирішення проблеми укомплектування підприємства персоналом відповідної якості та кількості, що вимагає здійснення низки певних процесів та процедур, таких як найм та адаптація персоналу, управління розвитком та мотивацією персоналу, оцінка персоналу та ін. Вихідним та одним з найважливіших етапів у процесі управління персоналом є найм персоналу, що значною мірою визначає якість і подальшу результативність системи управління персоналом. Відповідно до цього, як у теоретичних дослідженнях, так і в практичній діяльності багатьох підприємств процесу найму персоналу приділяється значна увага.

Значимість процесів підбору і відбору персоналу важко переоцінити, оскільки саме від них багато в чому залежить подальша діяльність компанії. На нинішньому етапі розвитку ринкових відносин підбір та найм персоналу є пріоритетним завданням, яке стоїть перед керівництвом сучасних компаній. Процеси підбору та конкурсного відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації та на соціально-психологічному кліматі колективу.

Сьогодні розроблено багато надійних та ефективних систем найму кадрів. Однак, як показує практика, ще далеко не всі організації переглянули своє ставлення до процедури відбору кандидатів із усіх претендентів. Можна з упевненістю стверджувати, що саме з процедури підбору і починається процес управління людськими ресурсами в будь-якій компанії, а вміння правильно підібрати співробітників є основою для розвитку здібностей, що в майбутньому принесе користь як самому працівнику, так і всієї організації.

#### **Аналіз останніх наукових досліджень**

Проблеми управління персоналом досить глибоко розроблені у працях: Е. Лоулера, Е. Мейо, Л. Портера, Ф. Тейлора та інших. Питання управління підбором та наймом персоналу на підприємствах розглянуті у роботах вітчизняних та зарубіжних учених: В. Весніна, Р. Беннета, А. Гетьмана, Х. Грехема, К. Дідура, П. Друкера, А. Єгоршина, С. Іванової, А. Кібанова, А. Крушельницької, С. Мордовіна, Р. Федоряка та ін.

Вивченням проблеми формування ефективної системи найму персоналу займалися Дж.Уїтмор, М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Маслова, А. Руденко, М. Мурашко, Ю. Одегов, Т. Хохлова, О. Борисова, Р. Мансуров та ін.

### Кадровий менеджмент на підприємстві

Кадровий менеджмент на будь-якому підприємстві функціонує завдяки впровадженню ефективних технологій найму персоналу. Одним із найважливіших напрямів роботи відділу управління персоналом будь-якого підприємства є пошук нових співробітників.

А. Кібанов визначає систему найму персоналу, як ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідні досягнення цілей, поставлених організацією<sup>113</sup>. Найм персоналу виступає як заключна фаза відбору кандидатів на вакантну посаду. Основне завдання найму полягає в задоволенні попиту, що виник, на співробітників не тільки в кількісному, але ще й у якісному і відношенні<sup>114</sup>. Т. Зайцева зазначає, що завдання по найму персоналу стоять практично перед будь-яким підприємством. Професійний підбір та відбір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування підприємства, а й закладає фундамент його майбутнього успіху<sup>115</sup>.

Найм персоналу – це «...вигляд управлінської діяльності, що передбачає комплекс заходів щодо дотримання організаційно-правових норм та надання психологічної підтримки з боку адміністрації при оформленні працівника на робоче місце в організацію»<sup>116</sup>.

На думку В. Масловою, найм персоналу включає визначення цілого комплексу процедур. По суті, під ним мають на увазі процес пошуку, відбору та прийому на роботу співробітників<sup>117</sup>. Це комплекс заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів та прийом співробітників на роботу<sup>118</sup>.

М. Альберт, Ф. Хедоурі розглядали ефективний підбір та найм кадрів як одну з форм попереднього контролю якості людських ресурсів. На думку, твердження А. Дейнеки у тому, що «...висока результативність управління пропорційна ефективності існуючої системи найму персоналу»<sup>119</sup> є цілком справедливим.

Дж. Грейсонмол та К. О'Делл також наголошують, що компанії, які збираються вкласти значні фінансові ресурси в освіту та професійний розвиток своїх співробітників, повинні дуже ретельно підходити до того, кого і як вони приймають на роботу.

Т. Лук'янова вважає, що управління персоналом – це постійний процес вирішення проблеми найму – комплектування організації персоналом відповідної

<sup>113</sup>Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. (вид. др., переробл. і доп.). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.

<sup>114</sup> Шубалий О., Рудь Н., Гордійчук А., Шубала І., Дзямучич М., Потьомкіна О., Серета О. Управління персоналом: підручник. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

<sup>115</sup>Зайцева Т. Управління персоналом. Київ: Форум, 2018. 400 с.

<sup>116</sup> Петрова І. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2013. 466 с.

<sup>117</sup>Маслова В. Управление персоналом: учебник. М.: Юрайт, 2016. 492 с.

<sup>118</sup>Казакова О. Особливості найму персоналу в Росії та за кордоном. *Молодь та наука*. 2017. № 4.1. С. 72.

<sup>119</sup> Дейнека О., Позднякова Л., Паламарчук І., Семенцова О. Управління персоналом: навч. посіб. Харків: УкрДУЗТ, 2019. 226 с.

якості та кількості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єра, адаптація працівників, оцінка персоналу та ін.<sup>120</sup>.

Можна погодитись з думкою О. Ісаєвої, Є. Припорової, І. Жилияєвої та ін., які визначають підбір персоналу як процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою встановлення відповідності вимогам робочого місця та підбору з наявних претендентів того, хто більше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів підприємства<sup>121</sup>.

На думку С. Долговий, А. Коршунової, найм кадрів полягає у процесі добору кадрів, вивчення професійних та психологічних якостей працівника, що викликано необхідністю встановити здатність кандидата виконувати конкретні обов'язки на певному робочому місці, та вибору із сукупності потенційних працівників тих, хто здатний задовольнити потреби підприємства<sup>122</sup>. При цьому продуктивність персоналу розглядається авторами як головний критерій успішного найму.

Управління персоналом загалом та система найму персоналу грають ключову роль ефективному функціонуванні організації. Якщо підбір кадрів здійснено некоректно, це позначається на продуктивності праці, рівні доходів та розмірі збитків, конкурентоспроможності підприємства. У зв'язку з цим будь-якій організації необхідно як найретельніше підійти до процедури найму і, особливо, до управління їй, щоб направити систему підбору підвищення ефективності діяльності організації, зробити її конкурентним перевагою.

На думку Х. Грехема та Р. Беннетта, підбір персоналу – це перший етап процесу заповнення вакансій, який містить вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур,<sup>123</sup>. М. Петраков, А. Більшакова відзначають, що складність підбору персоналу полягає насамперед у необхідності систематизації дій кадрового складу та керівництва при організації цього процесу. На думку авторів, створення певного алгоритму дій під час підбору та найму персоналу дає можливість ефективно здійснювати цей процес<sup>124</sup>.

Кінцева мета процесу підбору персоналу повинна полягати в тому, щоб з мінімальними витратами найняти певну кількість працівників певної якості для задоволення потреб компанії у людських ресурсах<sup>125</sup>. Основні стадії підбору та відбору персоналу, детально розглянуті у роботах М. Армстронга:

1. Визначення вимог – підготовка посадових інструкцій та переліків вимог до кандидатів; ухвалення рішення про умови зайнятості.

2. Залучення кандидатів – огляд та оцінка внутрішніх та зовнішніх джерел залучення кандидатів, розміщення оголошень про набір, звернення до агентств та консультантів.

---

<sup>120</sup>Лук'янова Т. Управління персоналом. Теорія та практика. Управління інноваціями у кадровій роботі. Київ: Проспект, 2015. 72 с.

<sup>121</sup>Исаева О. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО. М. : Юрайт, 2019. 498 с.

<sup>122</sup>Долгова С. Управління персоналом як ефективний інструмент розвитку бізнесу. *Науковий альманах*, 2017. № 2–1 (28). С. 88–92.

<sup>123</sup> Люльчак Л. Підвищення ефективності управління людськими ресурсами. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/14042353.pdf>

<sup>124</sup>Петраков М. Сучасні тенденції найму персоналу. *Молодий учений*, 2014. № 20. С. 371–375.

<sup>125</sup>Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. URL: <https://bookmood.com.ua/ua/elektronnaya-kniga-praktika-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-maykl-armstrong/>

3. Відбір кандидатів – ретельний аналіз анкет, проведення співбесід, тестування, оцінка кандидатів, робота оцінювального центру, пропозиція про найм, отримання рекомендацій; підготовка трудового договору.

Відомо, що в загальних умовах процес найму персоналу на підприємство складається з таких етапів, як: 1) Планування потреби організації у персоналі; 2) Набір (залучення) персоналу; 3) Відбір працівників із кандидатів на вакантну посаду; 4) Обговорення та оформлення трудового договору.

### **Фактори, що впливають на процес найму персоналу**

Аналіз змісту даного процесу в науковій літературі показав, що найм персоналу розглядається вченими як процес, що здебільшого здійснюється під впливом внутрішньо-організаційних факторів і частково – зовнішніх.

До внутрішньо-організаційних факторів відносяться: внутрішньо-організаційна динаміка робочої сили; звільнення персоналу з різних причин (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію, декретні відпустки, догляд до армії та ін.); кадрова стратегія та політика; структура та якісний склад персоналу тощо<sup>126</sup>.

До зовнішніх факторів, що впливають на процес найму персоналу, належать: законодавчі та нормативні обмеження; національні особливості ведення бізнесу; політичні та соціально-культурні фактори; економічний та технічний розвиток; склад робочої сили та ситуація на ринку праці; імідж та привабливість організації як роботодавця; склад зовнішнього ринку залучення персоналу, наявність та доступність зовнішніх джерел покриття потреби у персоналі.

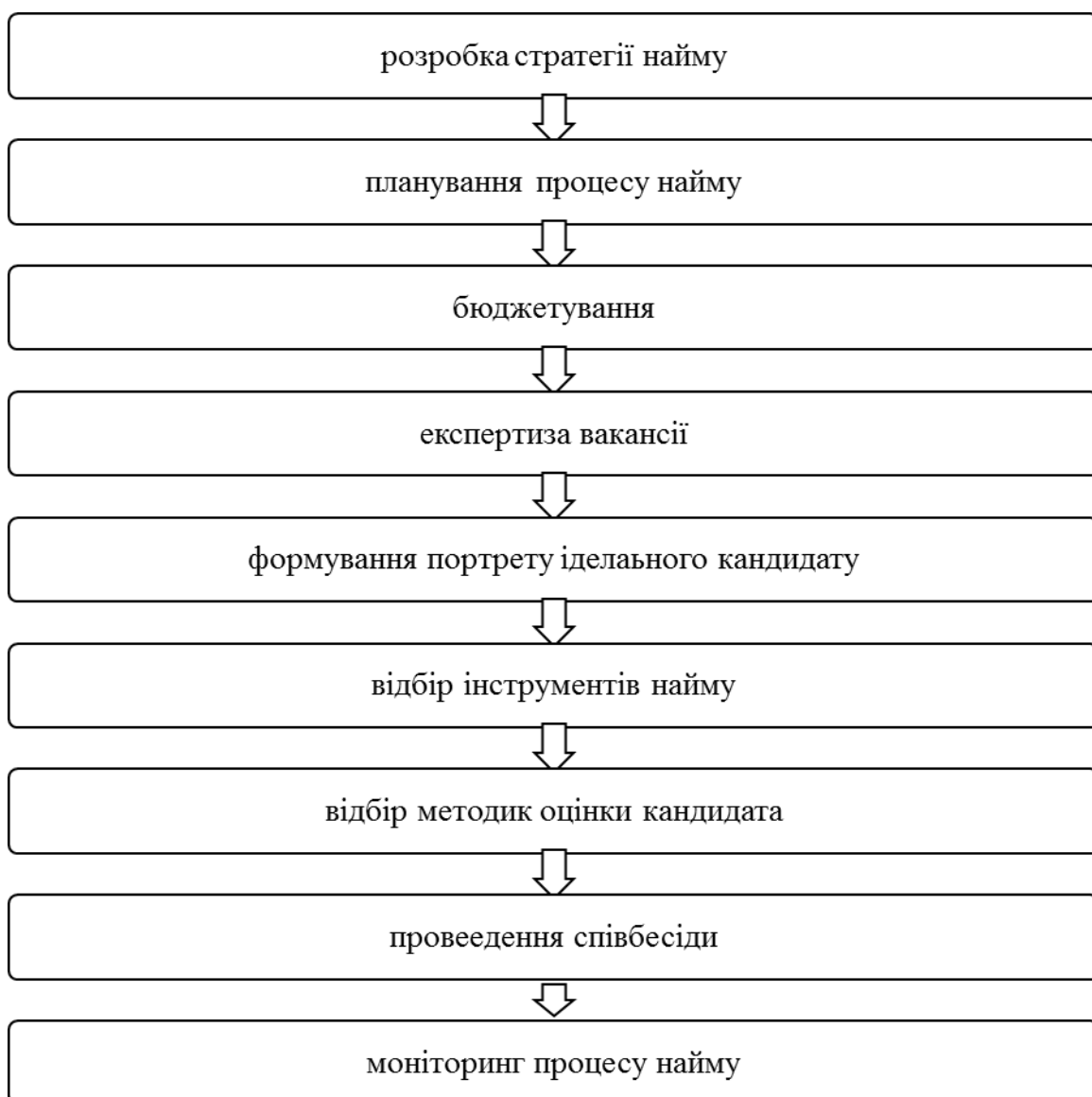
Таким чином, в результаті проведеного аналізу наукової літератури можемо зробити висновок про те, що найм персоналу – це визначення цілого комплексу процедур. По суті, під ним мають на увазі процес пошуку, відбору та прийому на роботу співробітників. Щоб зробити процес ефективнішим, важливо правильно вибирати технології та методи, адаптувати їх. Головна мета спеціаліста в галузі HR-менеджменту – знайти людину, яка відповідає характеристикам та критеріям до вакантної посади.

### **Технологія найму персоналу підприємства**

Технологія найму персоналу підприємства складається з сукупності багаторазово відтворюваних та взаємопов'язаних процедур, внаслідок виконання яких гарантовано виходить заздалегідь запрограмований результат. Технологію найму можна подати у вигляді схеми, що складається з дев'яти кроків (рис. 1.4.1)<sup>127</sup>.

<sup>126</sup>Трушков С. Управління персоналом у сучасних реаліях. *Економічні дослідження та розробки*, 2017. № 2. С. 77–86.

<sup>127</sup> Гавриш О., Довгань Л., Крейдич І., Семенченко Н. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.



**Рис. 1.4.1. Технологія найму персоналу**

Найм на роботу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідні досягнення цілей організації. Слід зазначити, що підбір персоналу із зовнішніх джерел називається наймом кадрів. Іншими словами, найм персоналу – це всі дії керівника та відділу управління, спрямовані на пошук та залучення фахівців на ринку праці, які мають необхідні досвід, знання та кваліфікацію, а також на оформлення всієї документації, пов'язаної з трудовими відносинами<sup>128</sup>. Таким чином, найм персоналу – це система заходів, які здійснює підприємство з метою залучення працівників певної кваліфікації задля досягнення своїх цілей. Найм персоналу починається з пошуку кандидатур на заміщення вакантних посад відповідно до їх вимог та створення необхідного резерву кандидатів на всі посади та робочі місця. Існує два основні принципи найму персоналу з погляду законодавства: об'єктивність та відсутність будь-яких форм дискримінації. Все інше визначається в компанії її стратегічними та тактичними пріоритетами, системою управління персоналом та видом діяльності.

<sup>128</sup> Найм, відбір та прийом персоналу. URL: <https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/book/view.php?id=6694&chapterid=3472>

У роботах Г. Кошарної зазначається, що процес найму персоналу включає методи пошуку та оцінки особистісних та професійних якостей кандидатів, їх професійних знань та навичок, відбір найбільш відповідних претендентів, попередня та підсумкова співбесіда, пропозиція про роботу, працевлаштування за трудовим контрактом<sup>129</sup>.

Оптимальні методи процесу найму співробітників передбачають поетапний добір. Мета процедури – дати оцінку претендентам та виявити працівника, який відповідає вимогам посади. Процедуру найму персоналу HR-фахівці проводять у кілька етапів. Перший етап полягає в уточненні потреб компанії у співробітниках на певний період. На другому етапі формуються заявки на підбір кадрів.

На думку О. Руденко, В. Котлярова, підбір кадрів – «...пошук людей на певні посади з урахуванням встановлених вимог (здібності, стаж та досвід людини)», тобто це пошук, ідентифікація вимог різних посад, видів діяльності під відомі можливості людини (вік, здоров'я, рівень освіти та ін.)<sup>130</sup>.

Як правило, бізнес прагне підбирати працівників, виходячи з таких принципів: мотивація співробітника та його сумісність із корпоративною філософією; рівень професійних знань та досвіду; лідерські якості; оцінка прихованих резервів, сильних сторін претендента та прогнози щодо його майбутнього зростання; рівень адаптації – як швидко співробітник зможе увійти в курс справи та розпочати налагоджувати зв'язки з постачальниками, колегами, клієнтами, керівником; облік законодавчих нормативів та рівний підхід до претендентів на вакантне місце.

Підбір персоналу – це комплекс процедур оцінки та прийому на конкретні посади, які полягають у зіставленні вимог посади та кваліфікації працівника, його професійного досвіду, а також ділових та особистісних якостей. Для того щоб відібрати відповідних працівників, потрібно детально знати, які завдання вони виконуватимуть під час роботи, а також виділити індивідуальні та суспільні характеристики цих робіт.

Дана інформація на підприємстві відображена у професіограмі – опис та обґрунтування системи вимог, що пред'являються певною діяльністю, спеціальністю або професією до людини. Професіограма включає відомості, що характеризують саму професійну діяльність (психологічна професіограма), описують вимоги до людини<sup>131</sup>. Відбір кадрів є системою заходів, сприяють формуванню такого складу персоналу, кількісні та якісні характеристики якого відповідали б цілям і завданням організації (пошук працівника під вимоги посади)<sup>132</sup>.

У роботах В. Пугачова серед критеріїв відбору персоналу виділяються<sup>133</sup>: 1) формальні – вимоги до переліку документів, які людина подає (особиста заява, документ, що засвідчує особу, трудова книжка, документ про освіту та ін.) та обмеження, наприклад, для державних службовців – не займатися підприємницькою діяльністю, не приймати подарунки та ін.; 2) соціальні – відомості про вік, стан

<sup>129</sup>Балановська Т., Михайліченко М., Троян А. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.

<sup>130</sup>Виноградський М., Виноградська А., Шканова О. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

<sup>131</sup>Балановська Т., Михайліченко М., Троян А. Сучасні технології ...

<sup>132</sup>Трушков С. Управління персоналом ... С. 77–86.

<sup>133</sup>Долгова С. Управління персоналом ... С. 88–92.

здоров'я, володіння мовами та ін.; 3) професійно-кваліфікаційні – сукупність вимог до профілю, рівня професійної освіти, стаж, досвід роботи та ін.

Можна виділити внутрішній найм персоналу з допомогою перерозподілу трудових ресурсів самої компанії, і навіть зовнішній, заснований пошуку фахівців ринку праці. У російських компаніях зазвичай використовують найм за бажанням, коли роботодавець може припинити трудові відносини з працівником з будь-якої причини та у будь-який час. Зупинимось докладніше на технологіях найму персоналу, адже саме «...формування персоналу є основним завданням кадрового менеджменту не тільки на старті розвитку організації, а й протягом усієї її діяльності»<sup>134</sup>.

Залежно від того, наскільки активно служба персоналу впроваджується у процес формування складу співробітників організації, структури персоналу та визначення переважних якостей працівників, багато в чому залежить ефективність підприємства в цілому. Вибір технології найму персоналу залежить від різного роду факторів: ситуації на ринку праці, регіональної та галузевої приналежності організації, її стратегічних та тактичних цілей, стадії життєвого циклу, особливостей структури та організаційної культури підприємства, специфіки вакантної посади та ін.<sup>135</sup>. У процесі найму персоналу необхідно оцінити рівень професійних навичок, умінь та знань претендента, можливості його потенціалу відповідно до перспектив завдань розвитку організації. Проведемо порівняльний аналіз класичних та нетрадиційних технологій найму персоналу (табл. 1.4.1, 1.4.2).

Таблиця 1.4.1

#### Класичні технології найму персоналу

Назва	Переваги	Недоліки
Співбесіда	Дозволяє дізнатися всю необхідну інформацію про кандидата; дозволяє дізнатися про знання роботи, про комунікацію, швидкість вирішення проблем	Надаються не об'єктивні дані про людину; носить формальний характер
Анкетування	Можливість опитування великих груп людей за обмежений час; опитування може стосуватися різних сторін життя людей; мінімум впливу дослідника на опитуваного; оперативність у обробці результатів	Неможливість контролювати процес заповнення анкети, що може призвести до несаможитності відповідей респондента; висока ймовірність перебільшення респондентом своїх навичок, знань, умінь

<sup>134</sup>Тебекін А. Стратегічне управління персоналом. Київ: КноРус, 2020. 720 с.

<sup>135</sup>Підбираємо персонал: методи і типові помилки. URL: <https://kadrhelp.com.ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylky>

Тестування	Дозволяє оцінити ступінь відповідності психометричних характеристик кандидата специфіці робочого місця; дозволяє оцінити сумісність кандидата із соціально-психологічними характеристиками колективу	Складність в інтерпретації результатів – необхідна спеціальна підготовка; сильний вплив зовнішніх факторів на стан кандидата на момент проведення тестування
Резюме	Дає об'ємне уявлення про кандидата, його здібності та особисті якості, що дозволяє роботодавцю економити час; наочність кар'єрного зростання – можна чітко спостерігати професійну біографію кандидата.	Є ймовірність складання дуже просторового та об'ємного документа, тому тут дуже важлива лаконічність викладу та чітка структура – багато часу для обробки; відсутність особистого контакту з кандидатом на посаду.
Асесмент-центр	Дозволяє отримати максимально об'єктивну оцінку розвитку професійних навичок; забезпечується розуміння та чіткість в оцінці персоналу всіма співробітниками, оскільки результатом стають зрозумілі всім показники	Процедура АЦ дорожча за проведення тестування або інтерв'ювання співробітників; щодо АЦ потрібно багато часу; для АЦ потрібна підготовка спостерігачів із числа співробітників компанії

Серед методів найму персоналу, які в даний час є найпоширенішими та міцно увійшли до щоденної роботи HR-менеджерів, доцільно виділити:

- Рекрутинг – підбір кадрів серед претендентів, зайнятих пошуком роботи. За допомогою рекрутингу зазвичай набирають співробітників середньої та нижчої ланки;

- Executive search – застосовується для підбору рідкісних фахівців та менеджерів вищої ланки. У разі розглядаються кандидатури як тих, хто шукає роботу, а й працюючих фахівців;

- Head hunting – використовуються відносно рідко та полягають у вербуванні фахівців, які працюють в інших компаніях. Цей прийом застосовують, якщо йдеться про професіоналів, які мають рідкісну спеціальність, або винятковий рівень майстерності;

- Прелімінаринг – особливість методу полягає в тому, щоб залучати до роботи здібних студентів та молодих фахівців після закінчення навчання з перспективою подальшого працевлаштування.

**Нетрадиційні методи найму персоналу<sup>136</sup>**

Назва	Переваги	Недоліки
Стресове інтерв'ю (перехресне опитування кандидата та ін.)	Можливість побачити, як людина веде себе у нестандартній, неоднозначній чи конфліктній ситуації; можливість оцінити наявність та ступінь «проблемної поведінки» під час стресу.	Може постраждати імідж компанії ринку праці; гідний кандидат може відмовитись від пропозиції вийти на роботу.
Brainteaser-інтерв'ю	Перевіряється можливість надавати нестандартні відповіді на нестандартні питання; перевіряється стійкість до стресу	Використовується лише для працівників розумової праці, особливо де потрібен креатив (чітко окреслено коло професій).
Графологія, антропологічний метод	Відбиваються глибинні особливості людини, які виявляються незалежно від бажання кандидата на посаду	Складність в інтерпретації результатів – необхідна спеціальна підготовка

Нетрадиційні методи дозволяють оцінити гнучкість мислення кандидата, перевірити його кмітливість, оцінити здатність до творчості, нарешті, перевірити його вміння працювати під тиском, що особливо важливо за умов бізнес-конкуренції.

Для кожного підприємства найкращі саме ті методи та технології найму персоналу, сприятливі в його умовах<sup>137</sup>. Рішення залишається за фахівцями HR-служби, але, щоб воно було вірним та обґрунтованим, необхідно мати весь набір прийомів та інструментів, що дозволяють підібрати високопрофесійних та успішних співробітників.

**Висновки**

Проте, слід зазначити, що немає універсальної технології найму персоналу. Тому при виборі методу та технології пошуку співробітника необхідно виходити з позиції та посади, із стану справ підприємства, терміновості закриття вакансії та ситуації на ринку праці. При цьому успіх процедури найму персоналу безпосередньо залежить не тільки від релевантності обраних принципів і критеріїв відбору персоналу, а й від якості організації самого селекційного процесу. Здійснюючи найм персоналу, його слід здійснювати: планомірно (заздалегідь сформульовані принципи роботи, критерії, методи) координаційно (щоб усі зацікавлені сторони були залучені до процесу відбору) матеріально ефективно (максимально знижуючи витрати на відбір) своєчасно (мінімізую терміни відбору та найму).

<sup>136</sup>Шубалий О., Рудь Н., Гордійчук А., Шубала І., Дзямулич М., Потьомкіна О., Серета О. Управління персоналом: підручник. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

<sup>137</sup>Котлячков О. Удосконалення системи найму персоналу. *Фотинські читання*, 2017. № 2(8). С. 90–95.

## Informacja o Autorach

**Bejger Halina** – dr – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie, Katedra Pedagogiki.

**Bianca Hanna** – mgr, asystentka – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Borysiuk Swietłana** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Chlebk Swietłana** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Chyżniak Larysa** – dr hab., prof. – Charkowski Państwowy Uniwersytet im. W. N. Karazina (Ukraina), kierownik Katedry Socjologii Stosowanej i Komunikacji Społecznej.

**Chyżniak Oleksandr** – dr nauk socjologicznych, docent – Centrum Międzynarodowej Współpracy Wolny Uniwersytet Amsterdamu (Vrije Universiteit Amsterdam), Niderlandy

**Drewniak Agnieszka** – dr – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie, Katedra Pedagogiki.

**Kachalova Tetiana** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Klimenko Lesia** – mgr, asystentka, studentka studiów doktoranckich – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Klochko Oleksij** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Sumski Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny im. A.S. Mokarenko, Katedra Pracy Socjalnej i Zarządzania Działalnością Społeczną i Kulturalną.

**Kononchuk Antonina** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola, Ukraina, Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Kuzmina Marija** – starszy wykładowca – Państwowy Uniwersytet „Politechnika Zaporozska” (Ukraina), Katedra Pracy Socjalnej i Psychologii.

**Kuzmin Wiktor** – kandydat nauk socjologicznych, docent – Państwowy Uniwersytet „Politechnika Zaporozska” (Ukraina), kierownik Katedry Pracy Socjalnej i Psychologii.

**Lisovets Oleg** – dr hab., prof. – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), kierownik Katedry Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Nowgorodskij Ruslan** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Okoński Augustyn** – dr – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie, Katedra Pedagogiki.

**Oleksa Iwona** – dr – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie, Katedra Pedagogiki.

**Ostanina Nina** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

**Pichtina Nina** – kandydat nauk pedagogicznych, docent – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), kierownik Katedry Wychowania Przedszkolnego.

**Samofalowa Tetiana** – kandydat nauk kandydat nauk w zakresie zarządzania państwem, docent – Charkowski Państwowy Uniwersytet im. W. N. Karazina (Ukraina), Katedra Ekonomiki i Zarządzania.

**Skrzydlewski Paweł** – dr hab. prof. AZ w Zamościu – rektor Akademii Zamojskiej.

**Stadnyk Alyona** – kandydat nauk socjologicznych, docent – Mariupolski Państwowy Uniwersytet w Mariupolu (Ukraina), Katedra Filozofii i Socjologii.

**Sychova Wiktorija** – dr hab., prof. – Charkowski Państwowy Uniwersytet im. W. N. Karazina (Ukraina), Katedra Socjologii Zarządzania i Pracy Socjalnej.

**Szramowiat Grzegorz** – mgr – Komenda Wojewódzka Policji w Lublinie.

**Zinczenko Tetiana** – mgr, starszy wykładowca – Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogola (Ukraina), Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej.

## Młodzi naukowcy

**Bojecka Alina, Iwanyuk Wiktorija, Kulyk Tetiana, Wojtko Kateryna.**



# Polsko-ukraińska współpraca naukowa Chełm-Niżyn: 2013-2023



## Wspólne publikacje pedagogiczne

Katedry Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej Niżyńskiego Państwowego Uniwersytetu im. M. Gogoła (Ukraina) i Katedry Pedagogiki Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie

### Monografie:

- Робота на телефоні довіри* / Г. Бейгер, С. Борисюк, Lublin 2013.
- Niedostosowanie społeczne. Teorie i doświadczenia*, red. H. Bejger, R. Kartaszyńska, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Chełmskie Towarzystwo Naukowe, Chełm 2014.
- Problemy osób niepełnosprawnych we współczesnym świecie*, red. H. Bejger, M. Łobacz, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Chełmskie Towarzystwo Naukowe, Chełm 2014.
- Vocational training. Some problems and contexts*, red. H. Bejger, H. Rusyn, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Chełmskie Towarzystwo Naukowe, Chełm 2016.
- Współczesna rodzina jako środowisko opiekuńczo-wychowawcze*, red. H. Bejger, O. Lisovets, R. Kartaszyńska, S. Borysiuk, Chełm-Niżyn 2016.
- Aktualne problemy społeczne w ukraińskich i polskich realiach, tendencjach, perspektywach*, red. H. Bejger, S. Borysiuk, O. Lisovets, Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogoła, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie, Chełm-Niżyn, 2018.
- Prawa dziecka w przestrzeni życia społecznego*, red. H. Bejger, P. Skrzydlewski, Chełmskie Towarzystwo Naukowe, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie, Chełm, 2018.
- Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski. Aspekt socjopedagogiczny*, red. H. Bejger, S. Borysiuk, O. Lisovets, Niżyński Państwowy Uniwersytet im. M. Gogoła, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie, Chełm-Niżyn, 2019.
- Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski. Aspekty edukacyjne i socjokulturowe: monografia*, red. nauk.: H. Bejger, O. Lisovets, S. Borysiuk, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, Chełm, 2021.
- Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski. Aspekty partnerstwa instytucji państwowych i organizacji pozarządowych*. Red. nauk.: H. Bejger, O. Lisovets, S. Borysiuk. Chełm: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, 2021.
- Aktualne problemy społeczne Ukrainy i Polski. Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy społecznej*. Red. nauk.: H. Bejger, O. Lisovets, S. Borysiuk. Chełm: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, 2023.

### Opracowania metodyczne:

- Методика та організація соціально-педагогічного тренінгу* / Борисюк С., Бейгер Г., Конончук А., Криловець М. Ніжин, 2013.
- «Телефон Довіри» як спеціалізована соціальна служба: навч. посіб.* / Лісовець О., Бейгер Г., Плахотнік О. Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2014. 139 с.
- Практикум із самовиховання: навч.-метод. посіб.* / Лісовець О., Борисюк С., Бутурлим Т., Бейгер Г. Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2015. 149 с.
- Практикум із соціальної роботи: методичні рекомендації* / Борисюк С., Лісовець О., Новгородський Р., Бейгер Г. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2019. 126 с.
- Соціально-педагогічне консультування: методичні рекомендації* / Борисюк С., Бондаренко Г., Бейгер Г. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2019. 104 с.