

НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ У ПРОЦЕСІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПОСАДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

Ковальова О. П., аспірант, sanechka253742@gmail.com

Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Створення балансу інтересів зацікавлених осіб з метою прибуткової діяльності підприємства та залучення інвестиційних коштів, є основною задачею корпоративного управління, бо відділяє володіння власністю від управління нею. Саме у цьому аспекті зростає роль найманих менеджерів, що здійснюють управління діяльністю корпорації. Тому, саме в розрізі корпоративного управління, найбільшу роль відіграють члени наглядових рад. Прямий взаємозв'язок між кадровим забезпеченням членів наглядових рад та їх поведінкою як суб'єкта корпоративного управління є основним чинником впливу на підтримання балансу інтересів зацікавлених осіб, стан підприємства та досягнення стратегічних цілей.

Питанням аналізу методів відбору працівників приділяли увагу наступні науковці – Баран Р.Я. [2], Романчукевич М.Й. [2], Павленко К. О.[1], Шульгіна Т. С. [1] та інші. Законодавча база, що регламентує діяльність наглядових рад в Україні: Закон України «Про акціонерні товариства» [3], Рішення НКЦПФР «Про затвердження Кодексу корпоративного управління: ключові вимоги і рекомендації» [5], та інші нормативно – правові акти в залежності від форми власності підприємства [4, 5]. Проте, питання кадрового забезпечення претендентів на посаду членів наглядової ради, а саме використання нетрадиційних методів відбору, досі не набуло достатнього вивчення зі сторони науковців.

Реалізація кадрового забезпечення суб'єктів корпоративного управління, а саме членів наглядових рад - комплекс дій, спрямований на пошук, оцінювання та залучення необхідного кількісного та якісного складу працівників з метою проведення інтелектуальної праці для досягнення цільових орієнтирів у довгостроковій перспективі.

Проте, законодавство України [3-5] не містить конкретних вимог щодо визначення методів пошуку претендентів на посади членів наглядової ради.

Як наголошує Романчукевич М.Й., для того щоб відбір працівників був обґрунтованим та ефективним, необхідно керуватися всім набором інструментів, технологій, методів та прийомів оцінки персоналу, що дадуть можливість підібрати висококваліфікований та успішний персонал, а саме: досьє (попередній збір даних про кандидата на посаду), опрацювання резюме, проведення короткого телефонного інтерв'ю, організація та проведення співбесіди, тестування (як психологічне, так і перевірка професійних навиків та вмінь) [2].

Оцінювання кандидатів на вакантну посаду можливо також проводити за допомогою нетрадиційних методів відбору персоналу. Саме вони дають можливість оцінити гнучкість мислення кандидата, перевірити його здатність до адаптування знань та вже отриманих навичок, оцінити здібності до творчості та самовираження, перевірити його вміння працювати у стресових ситуаціях та під тиском, що важливо в умовах сьогодення.

До нетрадиційних методів відбору персоналу науковці [1, 2] відносять:

- структурована співбесіда - передбачає фіксований набір питань та чіткі критерії оцінки відповідей, результатами можна передбачити продуктивність роботи працівника, навіть якщо трудові функції не мають чіткої структури;

- case-інтерв'ю - застосовується для визначення ступеня конфліктності, агресивності майбутнього співробітника, а також його схильність до переадресації відповідальності, так як при вирішенні кейса людина зазвичай показує зручну для себе модель поведінки в складній ситуації;

- провокаційне інтерв'ю - доцільно застосовувати в рідкісних випадках, воно може бути виправдано для таких фахівців, яким необхідна психологічна витримка;

- проєктивне інтерв'ю - проєктні питання використовуються на співбесіді тоді, коли роботодавці хочуть з'ясувати погляди претендента, його переваги, цінності, способи взаємовідносин, і те, що його мотивує;

- brainteaser- інтерв'ю- підходить для професій, в яких важлива креативність людини;

- стресове інтерв'ю - призначено для тих, хто в процесі роботи стикається зі стресом і повинен вміти правильно на нього реагувати. Тобто виявляти такі якості, як стресостійкість, вміння правильно

вести себе в конфліктних ситуаціях, вміння продуктивно розподіляти увагу.

Згідно [5] члени наглядової ради повинні мати бездоганну репутацію, а також знання, навички і досвід, необхідні наглядовій раді для ефективного виконання своїх функцій.

На нашу думку, для виявлення необхідних знань та навичок претендентів на посаду членів наглядової ради, необхідно використовувати наступні нетрадиційні методи відбору, а саме: структурована співбесіда; case-інтерв'ю та проєктивне інтерв'ю. Бо саме ці методи дозволять оцінити навички претендента, продуктивність його роботи, комунікабельність та винахідливість, індивідуальне сприйняття будь-якої задачі.

Проаналізувавши зазначену інформацію, ми маємо зазначити, що кадрове забезпечення претендентів на посаду членів наглядової ради – це комплекс дій, що включає в себе пошук, оцінювання та залучення, і не існує універсальної методики або інструментів пошуку претендентів. Для формування висококваліфікованого та ефективного колективу відповідальних членів наглядових рад, вважаємо за доцільне розглянути можливість використання нетрадиційних методів відбору претендентів.

Література.

1 Павленко К.О., Шульгіна Т.С. Сучасні технології підбору персоналу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер.: Економічні науки. 2017. № 23. С. 30–33.

2 Романчукевич М.Й., Баран Р.Я. Особливості сучасного підбору персоналу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 30. С. 210 – 217.

3 Закон України «Про акціонерні товариства» зі змінами та доповненнями № 2621-VIII від 22.11.2018 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17>

4 Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору компанії з добору персоналу для визначення претендентів на посади незалежних членів наглядової ради державного банку» від 13 лютого 2019 р. № 159 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2019-%D0%BF#Text>

5 Рішення НКЦПФР «Про затвердження Кодексу корпоративного управління: ключові вимоги і рекомендації» № 118 від 12 квітня 2020 [Електронний ресурс]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KL200065>