

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА БАЗІ СУЧАСНИХ ПРОГРАМНИХ ПРОДУКТІВ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ТЕЗАЛ

Душкіна Оксана (Запоріжжя, Україна)

На сьогодні для ефективної діяльності підприємства набуває процес підбору персоналу, залежно від того наскільки збагачене підприємство персоналом залежить конкурентоспроможність та ефективність підприємства. На сучасних підприємствах підбору персоналу виділяється велика увага, так як вибір ґрунтується на враженнях від кандидатів, професійні навички, досвід роботи на попередніх місцях, особисті якості, освіті.

Під підбором персоналу розуміють процес визначення професійних та психологічних якостей персоналу для виявлення його відповідності щодо вимог робочого місця і підбору з всіх можливих кандидатів того, хто більш за всіх підходить, враховуючи особисті якості, здібності, кваліфікацію, спеціальність та інше. При підборі персоналу орієнтуються на сильні сторони людини, пошук тих, хто більше підійде на робоче місце, на персонал з високою кваліфікацією, наявності тих якостей, що необхідні для роботи, критерії підбору повинні бути тільки основні. Підбір персоналу проходить через такі етапи: пройти попередню бесіду, заповнити бланк-заяву, анкетування, інтерв'ю, тест, перевірити рекомендації та службовий список, медичний огляд, прийняття рішення. Сьогодні стрімко розвивається науково-технічний прогрес, впроваджуються автоматизовані системи до технологічних, виробничих та інших процесів. На сьогодні існує безліч програмних продуктів, що мають можливість замінювати людей в процесі управління. Вони можуть бути комплексні чи локальні. При виборі такого продукту спочатку необхідно проаналізувати існуюче програмне забезпечення, визначити переваги та недоліки інформаційних систем.

Найбільш популярними програмами, які використовують при підборі персоналу являються такі: ТЕЗАЛ, що являє собою багатофункціональну експертну систему, яка призначається для автоматизації процесу збору інформації особистісних рис, експертні оцінки, тестові дані. Функціями програми є: лінгвістичні забезпечення роботи психологів, створення тестових інтерпретацій до факторних профілів, будова ідеального та реального портрету фахівця професії за допомогою опитувань експерта; ПРОФПЛАН, яка розроблена для консультаційних робіт працівників центру зайнятості, фахівців з розвитку персоналу, психологів. Функціями програми є: інтерактивні візуалізації діагностичного профілю клієнта профорієнтаційної консультації, подання інформації щодо професій та спеціальностей тощо; Комп'ютерна система тестування МАЮТБ8Т: КОНКОМ, дає змогу створити звіт, який виглядає як індивідуальний профіль на підставах результату тестів для прийняття рішення, вона призначається для персоналу кадрової служби, що хочуть впровадити сучасні методи управління персоналом. Функціями програми є: розстановка кадрів, складання планів навчання, розвитку персоналу; Комп'ютерна система Р8І-КАРТА, для підбору персоналу на управлінські, виконавські та інші місця роботи. Функціями програми є: складання Р8І-карти для приймання на роботу, підбір критеріїв до вимоги підприємства, збереження і порівняння отриманих даних, процес моніторингу професійної діяльності відібраного персоналу за допомогою атестації [1].

Отже, вивчивши програми, можна обирати необхідне програмне забезпечення для підбору персоналу. Ефективнішим та багатофункціональним програмним забезпеченням являється ТЕЗАЛ, експертна система, що дозволить вибрати найкращих кандидатів серед усіх інших. В програмі зберігають дані щодо особистісних характеристик людини, що отримані після тестувань, ТЕЗАЛ має різні тести, що дозволяє виявляти рівні професійної кваліфікації персоналу, стежити за динамікою змін характеристик. ТЕЗАЛ має важливі функції менеджменту, що стосуються підбору персоналу.

Список літератури:

1. Andriukaitienė R. (2018). *Management culture and corporate social responsibility / Monograph.*: Žukauskas P., Vveinhardt J. // 2018. p. 61-62.<http://dx.doi.org/10.5772/65483>
2. Воронкова В.Г., Андрюкайтене Регіна, Максименюк М.Ю., Нікітенко В.О. (2016). Формування концепції гуманістичного менеджменту в Україні та її вплив на розвиток людського потенціалу в умовах сучасного інформаційного суспільства, глобалізації та євроінтеграції // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб.наук.пр.] Запоріжжя: Вид-во ЗДІА. Вип. 65. С.13-26. DOI: <https://doi.org/10.30839/2072-7941.2016.71153>*
3. Воронкова В.Г.(2013). Формирование нового мировоззрения, нового человека, нового общества будущего Антропологические измерения философских исследований: Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. академика В. Лазаряна. Вип.3.
4. Олексенко Р.И. (2017) Социальная защита населения как центральное направление государственной политики // *MOKSLAS IR PRAKTIKA: aktualijos ir perspektyvos*. 173-178.
5. Савченко С.В. (2014). Концепції суспільства знань як стратегічного ресурсу держави у гуманітарно-науковому дискурсі / *Гілея: науковий вісник. Вип.91.С.236-241.*