

## ВИКОРИСТАННЯ СИТУАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

*Анотація. Розглянуто сутність ситуаційного підходу в управлінні та доцільність його використання при підборі персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность ситуационного подхода в управлении и целесообразность его использования при подборе персонала.*

*Annotation. The essence of situational approach in management and expedience of using it for the selection of personnel are considered.*

*Ключові слова: персонал, підбір персоналу, ситуаційний підхід, ефективність.*

Інтеграція, глобалізація та становлення ринкової економіки в Україні спонукають до підвищення ефективності виконання всіх бізнес-процесів задля підтримки конкурентоспроможності підприємств. Важливим фактором, який впливає на успішну діяльність фірми, є раціонально підібраний персонал.

Проблему ефективного підбору персоналу досліджували такі вчені, як А. Лукіна [1], У. Лисак [2], Н. Філіпская [3], В. Якуба [4] та ін. У своїх працях вони освічували результати досліджень щодо найефективніших та нестандартних методів підбору персоналу, а також аспектів підбору у різних сферах діяльності.

Для підтримання конкурентоспроможності підприємства змушені адаптуватися до вимог зовнішнього середовища. Тому фірмам слід приділяти увагу використанню ситуаційного підходу до управління, який є більш гнучким, ніж системний або процесний.

Метою роботи є вивчення особливостей ситуаційного підходу до управління та можливості застосування його у сфері підбору персоналу.

Ситуаційний підхід до управління – це спосіб мислення, а не набір конкретних дій, сконцентрований на тому, що пристосовуваність різних методів управління визначається ситуацією [5].

Перевагами застосування ситуаційного підходу є можливості знаходження оптимальних рішень у конкретних ситуаціях, що наділяє систему управління мобільністю та швидкістю реакції на зовнішні зміни. Цей підхід можна застосовувати до різноманітних ситуацій, до яких зазвичай використовується оптимальна комбінація засобів та методів.

Недоліками цього підходу можуть бути відсутність стратегічного планування та нестабільність у діяльності. Менеджеру необхідна висока кваліфікація та розвинута інтуїція [6].

Підбір персоналу – це сукупність методів та технологій, за допомогою яких приймається рішення щодо відповідності кандидата на посаду, що значиться у відкритій вакансії. Особливістю підбору персоналу є те, що не існує сталого алгоритму щодо етапів або технологій у виборі кращого з кандидатів. Для конкретного випадку необхідні конкретні прийоми: наприклад, при доборі бухгалтера не вважається доцільним пропонувати йому пройти тест на креативність. Якщо особа, що приймає те чи інше рішення, має високу досвідченість і аналітичне мислення, то за допомогою ситуаційного підходу можна значно скоротити витрати підприємства і підвищити прибуток, тобто в сучасних умовах використання ситуаційного підходу в управлінні персоналом, на думку автора, є шляхом підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Для більш детального розуміння ситуаційного підходу до підбору персоналу треба розглянути деякі приклади. Так, на думку А. Лукіної [1], для ефективного підбору персоналу у сферу реклами можна використовувати ресурсні можливості Інтернету, наприклад сайти [www.google.com](http://www.google.com), [www.profeo.com.ua](http://www.profeo.com.ua), [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com) та інші, або шукати креативних працівників на різноманітних фестивалях та конкурсах. У. Лисак [2] вважає, що для відбору якісних працівників, які змогли б працювати в нестандартних умовах, можна застосовувати нетрадиційні методи підбору. Прикладом слугує стресове інтерв'ю, яке допомагає визначити стресостійкість кандидатів. Отже, щоб ефективно підібрати потрібного фахівця, не треба перевіряти всі його параметри та можливості, необхідно обрати декілька найважливіших критеріїв. Обирання комбінації необхідних критеріїв та технологій підбору буде проявом застосування ситуаційного підходу до управління персоналом.

Таким чином, необхідно зазначити, що з плином часу змінюються наукові підходи до процесу управління. У нестабільних та мобільних ринкових умовах доцільним є використання ситуаційного підходу до підбору персоналу, що сприяє якісному ресурсному забезпеченню підприємства трудовими ресурсами як фактором ефективної діяльності. Вітчизняним підприємствам слід вести адаптивну кадрову політику, яка б діяла на засадах ситуаційного підходу.

---

**Література:** 1. Лукина А. Специфика подбора персонала в сфере рекламы и PR / Лукина А. // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 20–21. 2. Лысак У. Нетрадиционные методы подбора персонала / Лысак У. // Справочник кадровика. – 2010. – № 5. – С. 78–80. 3. Филипская Н. Особенности подбора временного персонала / Филипская Н. // Управление персоналом. – 2010. – № 9. – С. 53–54. 4. Якуба В. Рекрутмент 2.0 – новые технологии подбора персонала / Якуба В. // Управление персоналом. – 2011. – № 12. – С. 48–51. 5. Підходи до управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://inform.od.ua/articles/examen /podhody.htm](http://inform.od.ua/articles/examen/podhody.htm). 6. Ситуаційний підхід [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5688/5706/>.