УДК 005.95

**ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ ЗА КОМПЕТАНЦІЯМИ**

**БЕЗПЕКО-ОРІЄНТОВАНИХ СИСТЕМ**

*Христина МАТКІВСЬКА, ад’юнкт*

*Олег ЗАЧКО, д.т.н., Заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту*

*Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна*

Управління людськими ресурсами операційних процесів у державному секторі є складним і багатогранним процесом. Від того, наскільки ефективно впроваджуються та функціонують різні методи управління людськими ресурсами, залежить результативність та ефективність діяльності організацій державного сектору. Компетентність і досвід фахівців з управління персоналом у державному секторі, а також підготовка керівників мають вирішальне значення.[1]

Повномасштабне вторгнення росії змінило життя всіх українців. В умовах воєнного стану проходження служби ускладнюється для фахівців управлінців та осіб рядового і начальницького складу тим, що в умовах загрози життю та невизначеності їм потрібно впоратись із великими об’ємами інформації та надати підтримку своєму особовому складу. Підлеглий особовий склад, очікує на розуміння, на чітке та прозоре спілкування, на швидкість прийняття рішень та оперативність у вирішенні проблем, які виникають внаслідок війни.

Відбір співробітників, також відомий як відбір кандидатів, — це процес пошуку нового працівника, який найкраще підходить для відповідної посади.

Етапи процесу відбору співробітників залежать від посади, на яку ви наймаєте, вашого бюджету найму, стажу посади, наявних ресурсів і ваших організаційних потреб.

Перший етап це коли ви можете залучати кандидатів на службу цивільного захисту із зовнішніх джерел, і цей метод називається зовнішнім залученням. Другий етап -зазирнути всередину вашої організації та знайти кандидатів на нові або відкриті посади серед ваших існуючого особового складу. Це називається внутрішнім наймом і допомагає забезпечити [внутрішню мобільність](https://harver.com/resources/white-paper/internal-mobility-9-best-practices-to-close-skills-gaps-and-remove-barriers-ere/) або закриття відкритих вакансії всередині державної служби.[2-3]

Що ж таке компетентність? Це якість кандидата або стан володіння достатніми знаннями, судженнями, навичками чи силою (щодо певного обов’язку чи в певному відношенні). Відбір кандидатів на роботу, яка полягає із виконанням специфічних умов праці, складно розробити добре сконструйоване надійне оцінювання для вимірювання навичок та якостей персоналу.

Чудовий спосіб покращити відбір співробітників – це оцінити здатність оцінювати ситуацію. [Тести на оцінку ситуації](https://harver.com/assessments/situational-judgement-test/" \t "_blank) представляють кандидатам різні сценарії, з якими вони можуть зіткнутися, якщо їх виберуть на конкретну посаду, на яку вони претендують. Цей тип оцінювання перед прийомом на роботу просить кандидата вибрати найкращий і найгірший спосіб впоратися з робочою ситуацією.

Сценарії стратегічно вибираються у співпраці фахівцями-управлінцями служби цивільного захисту або представниками із структурних підрозділів майбутнього кандидата на посаду, щоб проілюструвати критичні інциденти, з якими може зіткнутися працівник після найму. Ці оцінки при прийомі на роботу оцінюють, наскільки успішно кандидати визначають пріоритетність запитів клієнтів, дотримуються інструкцій і справляються з ситуаціями, що виникають на робочому місці.

Вони добре прогнозують ефективність роботи та культуру відповідності та можуть надати кандидатам [реалістичний попередній огляд вакансії](https://harver.com/blog/realistic-job-preview/) на ранніх стадіях процесу подання заявки.[4]

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. Київ, 2011. 236 с.
2. Брич В. Я., Нагара М. Б. Коучинг в системі управління людськими ресурсами. Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 187 с.
3. Думенко М. П., Прокопенко О. С. Оцінювання військовослужбовців під час формування списку резерву щодо укомплектування підготовленими кадрами. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету імені Івана Черняховського.* 2019. С. 118-124.
4. Жуковська В. М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації : [монографія] / В. М. Жуковська – К. : Київ. нац. торг. – екон. ун-т, 2018. 352 с.