

сільськогосподарського призначення 01.01.1999 р., а також для визначення втрат сільськогосподарського виробництва для розрахунку інтенсивності використання земель.

Іншими словами, після проголошення незалежності України, виникла нагальна необхідність проведення оцінки земель сільськогосподарського призначення. Сьогодні склалася ситуація, коли у зв'язку з відсутністю належної нормативної, методичної, організаційної підтримки, неможливе проведення її фінансової оцінки. Тому питання подальшого дослідження підходів до економічної оцінки стану земель є актуальним та необхідним.

Список використаних джерел

1. Закон України Про оцінку земель. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1378-15>.
2. Микула О., Шпик Н. Роль економічної оцінки земель у сучасних умовах. *Вісник Львівського національного аграрного університету. Серія : Економіка АПК*. 2014. № 21 (2). С. 86–89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnau_econ_2014_21%282%29__20.
3. Постанова Кабміну України «Про Методику нормативної грошової оцінки земель сільськогосподарського призначення та населених пунктів» від 23 березня 1995 р. № 213. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/213-95-%D0%BF>.
4. Третяк А. М. Рентний характер земельних відносин. *Землевпорядний вісник*. 1997. № 1. С. 16–21.
5. Жулавський А. Ю., Гордієнко В. П. Рентна оцінка земельних ресурсів в умовах екологічних обмежень. *Вчені записки таврійського національного університету. Серія Економіка і управління*. 2011. Т. 24 (63). № 3. С. 27–32.

Лойченко Л. І., здобувачка вищої освіти
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201
Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна діяльність будь-якого підприємства в певній мірі залежить від кадрового складу. Для того щоб підприємство було конкурентоспроможне, мало високі показники діяльності, доцільно на етапі наймання та формування кадрового складу проводити професійний набір персоналу. Актуальність теми полягає в тому що з проблемою набору персоналу стикається практично кожне підприємство. Від того, як відібрані люди для роботи на підприємстві залежить ефективність подальшої діяльності, а також отриманий результат. В даний час в умовах пандемії COVID-19 ця тема стала ще більш актуальною.

Експерти констатують: якщо до кризи ринок праці «контролювали» працівники, то зараз – роботодавці. Вони жорсткіше диктують умови та рівень оплати праці, адже високий рівень безробіття обумовлює великий вибір кандидатів.

Пандемія та карантинні обмеження вкрай негативно позначилися на підприємницькій активності та світовій економіці загалом. За даними опитування бізнесу, проведеного спільноту українських підприємців разом з Ukrainian Marketing Group 29% українських компаній призупинили свою діяльність на період карантину, 6% повністю закрили свій бізнес. За даними цього ж дослідження, третина власників бізнесу (переважно

мікробізнесу), заявляли про падіння доходів на 90-100% з початку карантину. Ці ж підприємці звільнили до 50% штату співробітників. Відзначається, що половина підприємств на даний час припинили відбір персоналу, а половина перевела цей відбір в онлайн формат [1].

Кількість вакансій на українських сайтах з пошуку роботи скоротилася більш ніж удвічі. Якщо на початку карантину на одному з найбільших сайтів пошуку вакансій було понад 60 тис. вакансій, зараз – всього близько 25 тис. Ринок праці на даний час або не потребує нового набору кадрів, або навпаки підходять до цього більш професійно.

Сьогодні, для відновлення діяльності на підприємствах, потрібно використовувати нові методи професійного підбору персоналу які будуть найбільш доцільні в умовах кризи. Кожного роботодавця на підприємстві хвилює питання як же правильно підібрати гарного фахівця та за якими критеріями його оцінювати.

Професійний набір кадрів – це необхідна складова управління персоналу, при відборі співробітників основним завданням є комплектування штату претендентами, які мають ділові, морально-психологічні та інші якості і які могли б сприяти досягненню цілей підприємства.

Для того щоб досягти ефективний професійний набір персоналу потрібно виконати ряд заходів, таких як:

- сформувані підприємством профіль вакансій, в якому докладно описуються всі вимоги до кадрів;

- дослідити джерела набору: набір починається з пошуку і виявлення кандидатів як всередині підприємства, так і за його межами. В Україні найбільшого поширення набули наступні джерела найму на посаду: оголошення на спеціалізованих інтернет ресурсах, вищі навчальні заклади, служби з працевлаштування;

- визначити критерії підбору персоналу. Найголовнішим критерієм, який в першу чергу береться до уваги при пошуку співробітників є освіта. Другий критерій – наявність досвіду роботи за фахом. Знання іноземних мов є третім критерієм, який високо цінується при наборі на певні вакансії. Ділові якості та професіоналізм – за цими критеріями можна зробити висновок про того чи іншого кандидата вже на етапі знайомства з його резюме. Ще один важливий критерій – фізичні характеристики співробітника [2]. Під час карантину додався ще один критерій: вміння працювати з новітніми технологіями, бути гнучким, наприклад, зуміти пристосуватися до дистанційної роботи;

- визначення підходящих методів відбору кадрів, які дозволяють найкраще оцінити придатність кандидатів до роботи. Існують наступні основні методи відбору персоналу: анкетування; співбесіда; тестування.

Також на сьогодні існують і більш прогресивні методи відбору. Це такі як:

1. Комплекс методик assessment centre, до якої входять тести, дискусії, анкети, аналіз ситуацій, імітаційні і ділові ігри, розв'язування кейсів (комплексних ситуаційних завдань).

2. Методика STAR (Situation Target Action Result) – це методика виявлення поведінкової реакції.

3. В Україні велику популярність отримала методика «CASE-інтерв'ю», або ситуаційне інтерв'ю [3, с.213].

В умовах пандемії COVID-19 основні інструменти відбору, зокрема, індивідуальні інтерв'ю, центри оцінювання, стали неактуальними. В наш час виникає питання: як перевести оцінювання в онлайн режим, при цьому не втративши ефективності та «людяності» відбору. Адже розкрити особистість людини дистанційно набагато важче, а стрес від такого відбору може бути суттєво вищим. Щоб мінімізувати стрес, розробили оновлену систему оцінювання: анкети та завдання стали коротшими та простішими,

адаптованими до онлайн-середовища. Звичайно, залишилися й особисті співбесіди, але частіше за допомогою відео-конференцій.

Отже, визначено що для ефективного і професійного підбору персоналу виконується ряд заходів, а саме: формування профілю вакансій, де докладно описуються всі вимоги до кадрів; дослідження джерел набору; визначення критеріїв, які в першу чергу беруться до уваги при пошуку співробітників; визначення підходящих методів відбору кадрів.

Таким чином, сучасним підприємствам необхідно використовувати максимальну кількість методів підбору працівників, що дозволить сформувати ефективний персонал навіть в умовах пандемії.

Список використаних джерел

1. Як жити далі в умовах пандемії: моделі та рішення для громадян. *Публікація*. 2020. 33 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/682/yak-zhyty-dali-v-umovah-pandemiyi.pdf>.
2. Петруня Ю.Є., Коляда С.П., Ковтун Н.С. Управління персоналом: практикум. Д.: Університет митної справи та фінансів. 2016. 210 с.
3. Кулик В.А. Григорак М.Ю., Костюченко Л.В. Логістичний менеджмент: навч. посіб. К.: Логос, 2013. 268 с.

Лях О. М., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група УП-181
Науковий керівник – **Кичко І.І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПЕРСПЕКТИВИ СТАТУСНОЇ МОТИВАЦІЇ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Матеріальну мотивацію праці вважають більш ефективною в порівнянні з іншими. В світі, де відбувається інтенсивний розвиток виробництва та зростання з кожним днем кількості підприємств лише матеріальною мотивацією не стримати спеціалістів. З кожним роком тема лідерства набирає обертів, вже мало просто працювати на стабільній роботі на одній посаді все своє життя, з'явилося бажання бути реалізованим, мати владу, престижну посаду.

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою [1]. Проте є й інший бік статусної мотивації, оскільки статус людини визначається не тільки її місцем у штатному розкладі. Людині властиве прагнення до лідерства в колективі, до якомога вищого неофіційного статусу. Тому, сказати б, «підтекст» статусної мотивації часто пов'язаний із прагненням людини бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватися авторитетом[2].

Важливою складовою зовнішньої мотивації є вплив організації на статусні мотиви працівників, приведення їх у дію передусім на основі планування кар'єри, планомірного «горизонтального» і «вертикального» просування кадрів[3].

В ході дослідження цієї теми ми провели опитування наших першокурсників. Головним питанням було «Яку б вони обрали роботу: де є стабільна заробітна плата та