



ISU

INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY



**XXXVI INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE
«The Latest Trends and
Transformation of Modern
Scientific Research»**

**August 28-30, 2024
Porto, Portugal**

ISBN 978-617-8427-26-9



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

**XXXVI INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE**
«The Latest Trends and Transformation of
Modern Scientific Research»

Collection of abstracts

August 28-30, 2024
Porto, Portugal

UDC 01.1

XXXVI International scientific and practical conference «The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research» (August 28-30, 2024) Porto, Portugal. International Scientific Unity, 2024. 133 p.

ISBN 978-617-8427-26-9

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific and practical conference «The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research».

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 978-617-8427-26-9



© Authors of theses, 2024
© International Scientific Unity, 2024
Official site: <https://isu-conference.com/>

Глухий А., Митрофанова Г., Євтушенко О. ЕТАПИ ТА МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ У ПРОЦЕСІ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	58
--	----

SECTION: MEDICINE

Tereshchenko A., Sukhonosov R., Halycha M., Nadozirna S. DRAINAGE SYSTEM OF THE FRONTAL FONTANELLE.....	61
---	----

Добронравова І.В., Тітаренко О.В. ВИПАДКИ ДИСФОНІЇ ЦЕНТРАЛЬНОГО ГЕНЕЗУ. ВЛАСНІ СПОСТЕРЕЖЕННЯ.....	63
--	----

Хільчевська В. ВЕРИФІКАЦІЯ СИНДРОМУ ПОДРАЗНЕНОГО КИШЕЧНИКА У ДІТЕЙ.....	66
--	----

Antoniuk O.P. THE PECULIARITIES OF STRUCTURE AND DIAGNOSIS OF VENOUS DUCT IN FETUSES OF HUMAN ONTOGENESIS.....	68
---	----

SECTION: MILITARY AFFAIR

Стоянова-Коваль С., Остапенко І., Захаров А. ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ.....	72
--	----

SECTION: PEDAGOGY, PHILOLOGY AND LINGUISTICS

Baghici N. EXPRESSING COMMUNICATIVE AGGRESSION IN ONLINE PUBLICATIONS AND SPEECHES OF D. TRUMP.....	76
--	----

Șișianu A., Pușcașu A. TECHNOLOGICAL INTEGRATION IN ESL TEACHER PREPARATION.....	82
---	----

Țaulean M. PROMOTING INTERCULTURAL COMMUNICATION IN EFL THROUGH DRAMA-BASED ROLE-PLAYING ACTIVITIES.....	88
---	----

ЕТАПИ ТА МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ У ПРОЦЕСІ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Глухий Артем

аспірант

Митрофанова Ганна

доктор економічних наук, професор,

Євтушенко Ольга

кандидат економічних наук

Кафедра менеджменту

Університет імені Альфреда Нобеля

Основою будь-якої успішної організації є персонал. Якість персоналу – це результат не тільки чинників, які визначаються середовищем, політикою, стратегією розвитку персоналу організації, але й характеристиками самих працівників, їхніми компетентностями. Кадрові служби у процесі добору прикладають чимало зусиль для визначення найбільш підходящих кандидатів на закриття вакантних позицій. Методи оцінки кандидатів на посаду та процедури проведення співбесід під час добору постійно удосконалюються відповідно до передового досвіду, що використовується в найкращих організаціях.

Зважаючи на актуальність теми, метою роботи обрано надання практичних рекомендації по проведенню ефективної та результативної співбесіди з майбутнім кандидатом у процесі добору персоналу організації.

Продумана структура співбесіди та використання релевантних методів її проведення є важливим чинником ефективності та результативності співбесіди з майбутнім кандидатом на будь-яку посаду в організації. Типові етапи співбесіди представлені та описані у таблиці 1.

Таблиця 1– Типові етапи співбесіди на заповнення вакантної позиції

Номер етапу	Зміст етапу	Особливості етапу
Перший етап	Встановлення контакту	- створення сприятливої атмосфери, яка дасть можливість кандидату розслабитися і вести себе адекватно;
Другий етап	Визначення мотивів кандидата	- дозволяє зрозуміти зацікавленість у майбутній діяльності кандидата, його мотиви, діловий етикет і коректність;
Третій етап	Інтерв'ю	- кандидату пропонується ряд питань, ситуаційних завдань;
Четвертий етап	Реверсивні питання	- кандидату пропонується задати питання, які його цікавлять, що дає можливість зрозуміти сферу інтересів кандидата і адекватність розуміння ним ситуації;
П'ятий етап	Заключний	- передбачає можливість обумовити алгоритм продовження взаємодії.

Розглянемо, які методи і підходи дозволяють отримати максимально якісну інформацію про кандидата і визначити, наскільки він нам підходить.

Професійні навички доцільно визначати за допомогою тестів, аналізу документів та ситуаційних завдань та залежать від специфіки професійної сфери. Проте, все більше на ринку праці цінуються *soft skills* або так звані «м'які навички», наприклад, гнучкість, адаптивність, стресостійкість та ін., які досить складно оцінити. Для оцінки саме таких навичок співробітника доцільно використовувати наступні чотири методи: вільна розмова, STAR, реальні кейси, аналіз метапрограм.

Первинну оцінку можна виконати за допомогою вільної розмови. Це дуже доцільно, оскільки незручно відразу з порога переходити до справи, а невимушена бесіда розслабляє. При розмові на абстрактні теми людина нічого не підозрює. Під час розмови на вільну тему більше шансів на те, що кандидат відповість щиро. Відповідно, можна зробити висновки про його компетентності.

Метод STAR - це структурований спосіб відповіді на запитання інтерв'ю на основі обговорення поведінки, де:

S – Setting (Ситуація) – кандидат повинен описати ситуацію, в якій він опинився, або завдання, яке йому потрібно виконати;

T – Trigger (Тригер) – кандидат повинен описати підґрунтя виникнення такої ситуації та причини своєї поведінки;

A – Action (Дія) – кандидат повинен описати дії, які були здійснені для вирішення ситуації з докладним описом своєї ролі;

R – Result (Результат) – кандидат повинен описати результат своїх дій, а саме, що трапилось, як закінчилася подія, що він зробив та чому навчився.

Реальні кейси відмінно розкривають гнучкі навички кандидатів, причому дають результати, максимально наближені до реальності. Якщо у *case-інтерв'ю* кандидату пропонується вирішити якусь теоретичну задачу, то реальні кейси – це занурення в ситуацію. У більшості випадків кандидат відповідає те, що відповів би в подібній ситуації. За допомогою цього способу можна оцінити і комунікативні навички, і креативність, і гнучкість, і багато інших характеристик кандидата, головне – правильно підібрати кейс.

Зазвичай люди приходять на співбесіду підготовленими, готують відповіді на можливі питання майбутнього роботодавця. Але, на робочому місці не справляються з обов'язками та демонструють абсолютно інші якості. Методика аналізу метапрограм заснована на певній побудові питань, що дозволяють отримати відповіді в заданих рамках, а також на аналізі формулювань, оціночної складової слів і виразів. Оцінивши метапрограми кандидата, ми можемо зрозуміти особливості його мислення, прийняття рішень, мотивації і його поведінку в робочих відносинах. Це знизить ймовірність помилкової оцінки особистості кандидата.

Таким чином, представлена процедура проведення співбесіди та методи оцінки дозволять визначити певні характеристики кандидата, здібності співпрацювати у колективі, виявити лідерські якості, етичні принципи, схильність брати на себе відповідальність, що є необхідним для майбутнього

співробітника. Удосконалення системи управління персоналом за рахунок таких пропозиції позитивно вплине на процес добору персоналу будь-якої організації.

Список використаних джерел

1. Мистецтво добору персоналу. Як оцінити людину за годину / Світлана Іванова ; пер. А. Стояновської. — Дніпро: Моноліт, 2019. — 304 с.
2. Хижняк М. В. Формування практичної компетентності на заняттях з курсу «Психологія менеджменту»: аналіз метапрограм і психолінгвістичний аналіз мови в практиці сучасного менеджменту [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3deecbaa-6533-42c0-acfe-d010e993b9c8/content>
3. Метод STAR у рекрутингу. Що це та як його використовувати? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ua.jooble.org/blog/metod-star-u-rekrutyngu-shho-cze-ta-yak-jogo-vykorystovuvaty/>