

## **ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ З ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАПРЯМ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Проведення співбесіди з працівниками є частиною кадрової роботи на будь-якому підприємстві. На практиці, зазвичай, застосовуються такі види співбесіди з кадрами:

- співбесіда з питань розвитку кар'єри працівників;
- щорічна планова бесіда з персоналом;
- бесіда з окремими працівниками;
- бесіда з працівниками, які звільняються.

Метою ділової бесіди з обговорення розвитку кар'єри є навчання працівників основам планування і розвитку кар'єри, роз'яснення принципів партнерства, відповідальності та можливостей сторін-учасників [1, с. 245]. Мають бути розв'язані два основні завдання зі сфери кадрової роботи:

- сформулювати зацікавленість працівника в розвитку його професійної кар'єри;
- надати йому можливості для управління своєю кар'єрою.

Щорічна бесіда з працівниками проводиться з метою:

- розвитку співробітництва і спілкування;
- усунення непорозумінь і розчарувань;
- посилення самостійності та відповідальності працівника;
- зростання віддачі і задоволеності роботою;
- закріплення бажання особистого просування по службі, а також обговорення його шляхів і можливостей.

У процесі ділової бесіди безпосередній керівник, як правило, торкається питань сильних і слабких сторін у діяльності того чи іншого працівника за результатами виконання ним виробничих завдань, організації праці на робочому місці, забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі, одержання, поширення та якості інформації на підприємстві, бажань працівника щодо розвитку його кар'єри, його проблем у трудовому колективі та у побуті.

Звичайно на бесіду з кожним працівником витрачається до 2 год. [2]. Така бесіда завжди носить конфіденційний характер. Працівники мають право відмовитися від неї без наслідків у подальшому. У ході її проведення керівник має можливість сформулювати своє ставлення до працівника, простежити за реакцією співробітників на його дії, вплинути на поліпшення морально-психологічного клімату в колективі.

Інтерв'юований працівник має можливість оцінити ступінь правильності його сприйняття в очах керівника, зіставити стиль своєї роботи із завданнями підприємства, внести раціоналізаторські пропозиції щодо поліпшення виробничих і міжособистісних відносин, а також розв'язання конкретних виробничих завдань.

По закінченні бесіди працівник заповнює анкету, яка потім передається у службу персоналу підприємства (відділу кадрів або менеджеру з персоналу). У ній записуються пропозиції керівника щодо підвищення кваліфікації працівника та розвитку його кар'єри, побажання поліпшити робоче місце, умови праці та ін. Тут також викладаються пропозиції працівника, які не знайшли відгуку в керівника.

Проведення бесід з деякими працівниками спрямоване, як правило, на розв'язання поточних проблем і не має системного характеру. Воно застосовується в разі розв'язання конфліктних ситуацій, виробничих проблем, ухвалення рішення про покарання і навіть можливе звільнення працівника. Проведення бесід з працівниками, яких звільняють, дає можливість виявити причини їхнього звільнення, ще раз оцінити об'єктивність покарання (в разі звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу), виявити здатність до управління персоналом у їхніх безпосередніх керівників та ін.

Отже, важливою частиною кадрової роботи на будь-якому підприємстві є проведення співбесіди з працівниками з питань розвитку кар'єри працівників, щорічна планова бесіда з персоналом, бесіда з окремими працівниками, а також з тими працівниками, які звільняються. Проведення таких видів ділової бесіди з працівниками дасть можливість розробити комплекс заходів з усунення виявлених недоліків у роботі підприємства і підвищити якість кадрової роботи.

### **Список літератури:**

1. Марцінковська О. Планування ділової кар'єри як умова ефективного розвитку персоналу / О. Марцінковська // Економічний аналіз. – 2012. – Вип. 10. Ч. 4. – С. 245–248.
2. Стрельбіцький П.А. Управління персоналом: навч. посібн. / П.А. Стрельбіцький, О.В. Рарок, Л.А. Рарок. – Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин Я.І., 2015. – 180 с.