

ФЕДОТОВА О.В., КРЮКОВ О.І., д.е.н., проф.

СИСТЕМА ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

В умовах ринкової конкуренції актуальність відбору персоналу і подальша їх адаптація стала одним з найголовніших чинників, який визначає виживання та економічне становище малих підприємств. В даний час проблема відбору персоналу в організаціях і на підприємствах є однією з актуальних. Тому ця тема все частіше розглядається в сучасній літературі. Відбір персоналу - це первинне завдання будь-якої організації. Це перший крок до створення підприємства. Сьогодні підприємства роблять серйозні зусилля з відбору персоналу, адаптації, підвищення кваліфікації та його практичної підготовки до прийняття більшої відповідальності. Тим не менш, в організації цілком можливий брак кваліфікованих кандидатів. У всіх випадках (включаючи хорошу роботу з "резервом") вважається необхідним заміщення будь-яких посад керівників і фахівців на конкурсній основі, тобто з розглядом кількох кандидатур на місце, за участю зовнішніх і внутрішніх кандидатів.

Для забезпечення ефективної роботи персоналу необхідно створення атмосфери конструктивної співпраці, при якій кожен член колективу зацікавлений у найбільш повній реалізації своїх здібностей. Для створення такої соціально-психологічної атмосфери, потрібно велику увагу приділяти відбору та адаптації персоналу.

Відбір працівників і раніше проводився досить ретельно, оскільки якість персоналу багато в чому визначає можливості та ефективність їх подальшого використання. Проте в минулому кадровики обмежувалися оцінкою якості претендентів, які зверталися за роботою за своєю ініціативою. В даний час відбувається перехід до активних методів відбору персоналу, націленим на залучення до організації як можна більшого числа претендентів, що задовольняють вимогам.

Підвищення ефективності та надійності відбору зв'язується з послідовним проведенням перевірки ділових та особистих якостей кандидата, заснованої на взаємодоповнюючих методах їх виявлення і джерелах інформації. Відбір кандидатур відбувається поетапно. Кожного разу відсівають тих, у яких виявлені явні невідповідності вимогам, що пред'являються. Одночасно перевіряються, по можливості об'єктивно фактичні знання і ступінь володіння кандидатом необхідними виробничим навичками. Таким чином, формується складна багатоступінчаста система проведення відбору персоналу.

Список літератури: 1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. Навч. пос. для ВНЗ.- К.:ЦУЛ.- 2006.- 500 с., 2. Иванов П.С. Как

подбирать сотрудников и их учить. // За рубежом , 2003. - №33. - С.10-18., **3.** Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В.М. Данюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.