

Душкіна О.Р., магістрант групи М-17-1мд,

Воронкова В.Г., проф., д.філос.наук - науковий керівник

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Ефективність діяльності підприємства, якість роботи працівників та їх віддача залежить від того, якими шляхами будуть вирішуватись проблеми, пов'язані з людськими ресурсами. Кваліфікаційні трудові ресурси - важливий чинник забезпечення ефективної та довготривалої діяльності підприємства, розвитку та конкурентоспроможності. Вирішення питання підбору персоналу на підприємствах досліджували в своїх наукових працях такі вчені: А.Я. Кібанов, Р. Драфт, А. Віноградська та інші. Вагомий внесок було зроблено також вітчизняними науковцями: В. Воронкова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Іванова та інші. Метою даного дослідження є вивчення та визначення системи та специфіки підбору персоналу на підприємстві для забезпечення ефективного його функціонування.

Підбір персоналу - процес, що вивчає професійні та психологічні якості працівника, щоб визначити його здібності до виконання обов'язків, результатом є вибір найкращих, враховуючи кваліфікацію, спеціальність, здібності та інтереси. На підприємстві постають питання: де шукати кандидатів на посаду, як донести інформацію, як провести підбір працівників для робочого місця. Є зовнішні та внутрішні джерела для підбору персоналу. Найпоширенішими внутрішніми джерелами вважаються: оголошення у внутрішніх засобах інформації: газетах підприємства, стендах, інформаційних листах, прямі звернення до керівників, щоб ті висунули кандидатів. Найпоширенішими зовнішніми джерелами є: центри зайнятості, біржі праці, радіо, телебачення, агентства, ярмарки вакансій, оголошення ЗМІ, виїзди до ВНЗ. Підприємства можуть обирати старанних та розумних студентів або випускників. В пріоритетах знаходиться забезпечення необхідною кількістю, рівнем якості підбору персоналу, для вирішення застосовують як системний, так і процесний підходи [1].

Системний підхід - сукупність взаємозалежних та взаємодіючих елементів: мети, суб'єктів, об'єктів, методів, критеріїв та принципів підбору персоналу, інформаційного забезпечення для подальшого функціонування з метою забезпечення підприємства персоналом в процесі підбору. Метою є формування персоналу, згідно вимогам підприємства. Суб'єкти - менеджери з персоналу, які головне забезпечують необхідною кількістю людей потрібної кваліфікації. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різними, залежно від діяльності підприємства, посади, місця роботи. Процесний підхід здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів: планування потреби в персоналі, визначення вимог до кандидатів, визначення методів та джерел підбору, оцінка кожного кандидата, вибір кращого з сукупності, затвердження вибраного кандидата на посаді [2].

Отже, підбір персоналу є одним із головних чинників забезпечення ефективної діяльності підприємства в сучасних умовах. Незважаючи на складність підбору персоналу, підприємство знаходить та приймає на роботу таких працівників, які відповідають поставленим вимогам, які є конкурентоздатними і забезпечать підприємство кваліфікованим складом персоналу.

Література:

1. Волобуєв М. Методи поиска персонала / М. Волобуєв // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 40–45.
2. Філософія управління персоналом : монографія / В. Г. Воронкова [та ін.]. – Запоріжжя : ЗДІА, 2005. – 472 с.

