

## ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Анотація. Розглянуто поняття і етапи підбору персоналу на підприємстві, а також виявлено переваги та недоліки системи підбору.*

*Аннотация. Рассмотрены понятие и этапы подбора персонала на предприятии, определены преимущества и недостатки системы подбора.*

*Annation. The concept and stages of recruitment in the company are regarded and advantages and disadvantages of recruiting have been found.*

*Ключові слова: підбір персоналу, етапи, переваги, недоліки.*

Якість трудових ресурсів підприємства тим вища, чим більша частка працівників, що забезпечують високу продуктивність праці, тобто персоналу високої кваліфікації. Тому в сучасних умовах значно зростає значимість та рівень вимог до підбору персоналу. Правильний підбір кадрів дає змогу здійснити принцип "кожна людина на певному місці і кожне місце – для певної людини". Людина забезпечує максимальну віддачу, якщо виконує посильну роботу, що відповідає її нахилам, здібностям, рівню загальної і спеціальної підготовки.

Підбір персоналу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення мети, що стоїть перед підприємством [1].

За останнє десятиліття з'явилося чимало наукових праць, присвячених різним аспектам організації роботи з кадрами, а саме праці Качан Є. П., Шушпанова Д. Г., О. Крушельницької, Д. Мельничука, Щьокін Г. В. та ін. У дослідженнях цих фахівців знайшли відображення сучасні тенденції у теорії й практиці керування персоналом за такими аспектами: кадрова політика, планування, прогнозування, маркетинг і розвиток персоналу, організація кадрових служб, нормування й оплата праці, його мотивація й ін. [1 – 3].

Метою дослідження є виявлення переваг і недоліків системи підбору персоналу на підприємстві.

При застосуванні системи підбору планується, що на підприємство винаймають персонал, який не потребує перенавчання, а це, у свою чергу, вивільнить кошти у розмірі близько 2 % від суми, що витрачається на навчання нових працівників за рік (окрім обов'язкових курсів з охорони праці, техніки безпеки та інші, що безпосередньо необхідні для роботи на новій посаді) [3].

Підбір персоналу можна розділити на 5 етапів (рисунок).

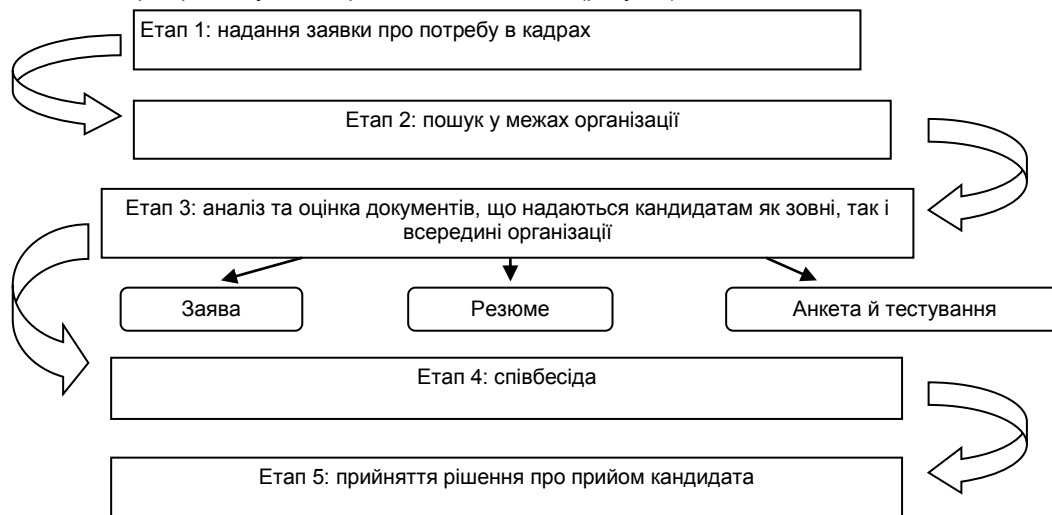


Рис. Етапи підбору персоналу

Таким чином, упровадження запропонованої схеми підбору персоналу дозволить:  
 підвищити якість трудових ресурсів;  
 знизити рівень плинності кадрів;  
 зменшити рівень порушень трудової дисципліни серед нових працівників (прогули, непогоджені з

скоротити кількість браку та помилок, що допускаються новими працівниками;  
знизити витрати на підвищення кваліфікації та виключити зовсім витрати на перенавчання нових працівників;  
сприяти поліпшенню психологічного клімату [4].

До переваг підбору персоналу відносяться:

можливість просування, згуртованість на підприємстві, гарний клімат на виробництві;

незначні витрати при наборі;

знання виробництва;

знання співробітників та їхніх можливостей;

дотримання виробничого рівня винагород (при прийомі працівника з боку – підвищений оклад ринкової кон'юнктури);

швидке заміщення посади;

вільні місця для молоді.

До недоліків підбору персоналу відносяться:

зменшення можливості вибору;

високі витрати на підвищення кваліфікації;

"виробнича сліпота" (тобто на своєму підприємстві недоліків не видно);

розчарування серед колег;

заміщення місць і підвищення на посаді тільки "заради миру і спокою"; не хочуть сказати "ні" співробітників, який пропрацював тривалий час [5].

Недостатньо досконала система підбору персоналу стає на заваді формуванню висококваліфікованого, стабільного, із позитивним психологічним кліматом колективу. Можливо у цій проблемі допоможе удосконалення саме процедури пошуку, ділової оцінки та відбору кандидатів. Це надасть можливість уникнути випадків підбору "випадкових" кандидатів з недостатньою кваліфікацією чи несумісними з посадою особистими якостями, що безпосередньо вплине на якість та продуктивність виконуваної ними роботи.

Таким чином, висока ефективність щодо підбору нових працівників повинна забезпечуватися правильно обраними етапами, добре відпрацьованими процедурами та чіткими положеннями й інструкціями, що регламентують роботу в цій сфері.

*Наук. керівн. Писарецька Г. І.*

---

**Література:** 1. Качан С. П. Управління трудовими ресурсами / Качан С. П., Шушпанов Д. Г. – К. : Юридична книга, 2005. 2. Управління персоналом : навч. посібн. / за ред. О. Крушельницької, Д. Мельничука. – К. : Кондор, 2003. 3. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Щекин Г. В. – 5-е изд. , стереотип. – К. : МАУП, 2005. 4. <http://library.if.ua/book/3/445.html>. 5. [http://pidruchniki.com.ua/16011013/menedzhment/organizatsiya\\_naboru\\_vidboru\\_personalu](http://pidruchniki.com.ua/16011013/menedzhment/organizatsiya_naboru_vidboru_personalu).