

**Гусаров О.О., Русакова А.О.**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПОШУКУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

Пошук та відбір персоналу — один з найважливіших процесів реалізації кадрової стратегії, адже ефективність діяльності будь-якої організації нерозривно зв'язана з формуванням штату робітників.

При організації системи пошуку та відбору персоналу багато сучасних українських організацій зіштовхуються з наступними перешкодами: відсутність системи пошуку та відбору персоналу, яка підкріплена документальною базою; відсутність чітких критеріїв відбору спеціалістів різних рівнів; недофінансування процесу пошуку та відбору персоналу; низький рівень кваліфікації спеціалістів, які безпосередньо займаються відбором персоналу; відсутність довгострокової політики на підприємствах через непередбаченість економічних процесів зовнішнього середовища; використання ручної інформаційної системи для знаходження необхідної інформації по кадрам; тощо.

Ефективність процесу пошуку та відбору персоналу залежить від наявності чітких процедур, документів та інших матеріалів, необхідних при відборі, надійної системи зберігання конфіденційної інформації.

Удосконалення системи пошуку та відбору персоналу має складатися з наступних заходів: встановлення загальних стандартів, які відповідають вимогам організації; дослідження та виявлення необхідності спеціальностей, необхідних, для ефективного функціонування підприємства; визначення методів пошуку та відбору кадрів; формування переліку критеріїв оцінки кандидатів; виявлення стандартів для оцінки ефективності процедур відбору; встановлення стандартів прийняття рішення; розробка заходів щодо безперервного удосконалення пошуку та відбору кадрів на підприємстві; налагодження контактів з органами державної влади, органами місцевого самоврядування для отримання дотацій, професійними спільнотами, науковими та освітніми закладами, організаціями, які безпосередньо займаються питанням відбору персоналу для партнерства на постійній основі.

На підприємстві повинні бути організовані наступні заходи: підготовка та перепідготовка кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві в навчальних закладах. Підприємство з цією

метою повинне розвивати учбово-матеріальну базу, курси та центри, школи по вивченню передових методів праці.

Повинна бути створена система формування кадрового резерву в організації. Необхідно вчасно визначити момент, коли резервіст буде відібраний та висунутий на ту посаду, на якій він принесе найбільшу користь.

Втілення вище згаданих заходів дозволить організації сформувати ефективну систему пошуку та відбору персоналу, яка буде своєчасно забезпечувати підприємство необхідними висококваліфікованими кадрами.