**Щусь А. О.**

**УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

Відбір персоналу полягає в зіставленні вимог, що стосуються тільки професійних, кваліфікаційних, особових і психологічних характеристик кандидатів. Відбір персоналу є безпосереднім вибором нового співробітника з сукупності найбільш відповідних кандидатів. Головною частиною процесу відбору персоналу є його чітка обмеженість в часових рамках, які узгоджуються з безпосередніми потребами і інтересами організації. Соціальній статус є найголовніша особиста характеристика працівника.

Найкращий відбір забезпечує створення позитивного іміджу організації для подальшого залучення претендентів. Тому до здійснення процесу селекції треба відноситись відповідально, прораховував його з економічної точки зору, вивіряючи з правовою і етичною сторін, враховуючи статус вакантного місця. Для деяких відповідальних та особливо важливих професій процедура відбору більш складніша, ніж для інших, і підготовка до неї проводиться особливо ретельно. Чим відповідальніша робота, чим більшу цінність представляє для підприємства її виконання, тим більше складним буває відбір.

При відборі персоналу вік відіграє важливу роль. Будь-який критерій відбору працівників, заснований на віці, має бути ретельно вивчений відносно процвітаючих працівників, зайнятих в організації. Занадто молоді і старі за віком працівники повинні піддаватися ретельному відбору.

Під час відборі персоналу застосовують методи: попередня відбіркова бесіда; анкетування; співбесіда; тестування; перевірок рекомендацій і послужного списку; випробування.

Для того щоб робота на підприємстві була більш ефективнішою та підприємство отримувало більше прибутку на підприємстві необхідний ретельній відбір працівників.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Лагутцева А. Р.