

**Крижанівський Павло Вікторович**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

## **ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СИСТЕМНИЙ ТА ПРОЦЕСНИЙ ПІДХОДИ**

Сучасний етап розвитку України пов'язаний із необхідністю подолання наслідків кризових явищ і формуванням ефективної економічної системи. Дієвість національної економіки забезпечується стабільним функціонуванням окремих суб'єктів господарювання. Істотним чинником забезпечення ефективної діяльності, високої конкурентоспроможності, сталого економічного розвитку є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені цілі та визначені завдання. Для повноцінного комплектування персоналу підприємства необхідно дотримуватися основних принципів його підбору та враховувати особливості щодо застосування джерел, засобів, методів відбору, а також цілі, потреби та фінансове становище підприємства. Саме тому важливими та актуальними залишаються питання обґрунтування можливості та доцільності одночасного застосування системного та процесного підходів для забезпечення ефективного підбору персоналу в залежності від характеристик та особливостей сфери діяльності підприємства.

Важливість вирішення зазначеного питання зумовило наявність значної кількості праць із проблематики управління персоналом, зокрема підбору персоналу підприємства. Вагомий внесок у вирішення питань ефективного підбору персоналу зробили такі відомі науковці як Р. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, С. Іванова, Г. Назарова та ін. [1–5].

В сучасних умовах значно зростає значущість та рівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку. Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням економіки підприємства, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів. Ґрунтуючись на засадах системного підходу підбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів. З навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудова, інформаційна), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал.

Серед основних елементів системи підбору персоналу доцільно виділити такі – мета, суб'єкти, об'єкти, методи, критерії та принципи відбору, інформаційне забезпечення. У якості мети системи відбору персоналу визначено формування персоналу, відповідного вимогам діяльності та стратегії розвитку підприємства. Суб'єктами даної системи виступають менеджери з персоналу, головне завдання яких забезпечити наявність людей потрібної кваліфікації у потрібний час на потрібному робочому місці. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різноманітними в залежності від галузевих особливостей діяльності підприємства, посади чи місця роботи.

Серед основних елементів системи підбору персоналу доцільно виділити такі – мета, суб'єкти, об'єкти, методи, критерії та принципи відбору, інформаційне забезпечення. У якості мети системи відбору персоналу визначено формування персоналу, відповідного вимогам діяльності та стратегії розвитку підприємства. Суб'єктами даної системи виступають менеджери з персоналу, головне завдання яких забезпечити наявність людей потрібної кваліфікації у потрібний час на потрібному робочому місці. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різноманітними в залежності від галузевих особливостей діяльності підприємства, посади чи місця роботи.

Розгляд підбору персоналу як системи, що складається з взаємопов'язаних елементів, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі не відповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства. Шляхом корегування кількісних (залучення нових працівників, скорочення існуючих) та якісних (підвищення кваліфікації наявних працівників, залучення нових працівників необхідної кваліфікації) характеристик існуючого персоналу новим вимогам відбувається формування необхідного для вирішення нових завдань персоналу.

У разі формування персоналу для новоствореного підприємства вирішується завдання комплектування постійного штату. Це викликає необхідність застосування поряд з системним і процесним підходом. Підбір персоналу з позиції процесного підходу дозволяє трактувати його як процес, який здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів.

У результаті аналізу існуючих підходів науковців до виділення окремих етапів процесу відбору персоналу [4; 5] не виявлено значних розбіжностей. Це дозволило виділити такі його етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата; пропозиція роботи; затвердження на посаді.

Таким чином, процесний підхід дає можливість проводити етапи підбору персоналу одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості відбору, враховуючи галузеву специфіку підприємства.

Отже, застосування системного та процесного підходів до підбору персоналу підприємства дозволяє комплексно

вирішити завдання формування необхідного за якісними властивостями та структурою персоналу виходячи зі специфіки сфери діяльності підприємства та стратегії його розвитку. Подальші дослідження зазначеної проблематики пов'язані з необхідністю розробки ефективної системи підбору персоналу для підприємств різних галузей національного господарства. Вирішення цих питань планується здійснити у наступних роботах.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Драфт Р.Л. Менеджмент организации / Ричард Л. Драфт; пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова; предисловие Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ. – ДАНА, 2006. – 736 с.
2. Воронкова В.Г. Філософія управління персоналом: монографія. – Запоріжжя: ЗДІА, 2005. – 472 с.
3. Коултер Д. Культурные различия и управление / Д. Коултер // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – №3. – С. 87–90.
4. Иванова С.А. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С.А. Иванова. – К.: Альпина Паблишер, 2012. – 312 с.
5. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 240 с.