

реалізувати свої цілі. Зовнішні обмеження застосування такої стратегії визначаються чинниками, що характеризують конкурентне середовище, ризики і потенційні вигоди. Соціальні очікування відображають вплив на ВНЗ таких факторів, як державна політика, соціальні відносини та ін. Ці елементи треба обов'язково враховувати при розробленні реалістичної системи цілей.

Висновки. Адекватність системи управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу через використання інноваційних технологій має бути визначена шляхом співставлення цілей і засобів. Тести на узгодженість мають дати відповідь на питання:

- Чи існує внутрішня узгодженість?
- Чи є цілі взаємно досяжними?
- Чи спрямовані методи управління досягненню цілей?
- Чи підсилюють методи управління один одного?
- Чи спрямовані цілі і засоби на використання можливостей персоналу?
- Чи відображає часовий порядок цілей і засобів здатність зовнішнього середовища абсорбувати відповідні дії?
- В якій мірі цілі та засоби реагують на соціальні проблеми?
- Чи відображає часовий поділ цілей і засобів здатність організації до зміни?
- Чи добре розуміють цілі ключові виконавці?
- Чи є достатня узгодженість цілей і засобів з ціннісними установками персоналу і мотивацією, яка необхідна для забезпечення залученості їх у роботу?
- Чи є достатній управлінський потенціал для ефективної реалізації?

Ці та інші питання розвитку та управління персоналом вищої школи на основі використання інноваційних технологій мають стати основою підходу до формулювання стратегії розвитку ВНЗ в цілому, а це потребує комплексу значних фінансових, наукових, технологічних та інших заходів з боку не тільки самого ВНЗ, але й з боку держави.

Література

1. Національна доктрина розвитку освіти. Затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 року №347/2002 [Електронний ресурс] // Офіційний вісник України. - 2002. №16. - С.11. - Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>
2. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 №40-IV(зі змінами і доповненнями) Електронний ресурс// Відомості Верховної Ради України; Верховна Рада України. - 2002. - №36. - Режим доступу <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
3. Бакуліна Н. М. Необхідність управління розвитком персоналу в сучасних умовах [Текст] / Н. М. Бакуліна // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки (Луганськ – Євпаторія, 25-26 квітня 2013 року). Луганськ: Ноулідж, 2013. – С. 8–12

УДК 331.526

Грабовецька Оксана

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: РЕАЛІЇ І ПРОБЛЕМИ

У статті розглядаються нормативно-правові аспекти розвитку зайнятості населення, обґрунтовано необхідність проведення правових реформ з питань самозайнятості населення. Розроблені пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правових документів з регулювання самозайнятості населення, з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу і посилення конкурентоспроможності на ринку праці.

У контексті посилення нормативно-правового забезпечення розвитку самозайнятості населення в статті пропонується в першу чергу прийняти Закон «Про індивідуальну трудову діяльність» в якому детально прописати права і обов'язки самозайнятих. Автор пропонує створити професійну спілку самозайнятих, яка б виступала захисником їх інтересів, а також пропонує внести відповідні доповнення до законів «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди».

На думку автора вдосконалюючи «Податковий кодекс» необхідно детально вписати особливості оподаткування самозайнятих, що має служити підґрунтям для «детінізації» зайнятості.

Особливої уваги заслуговують закони щодо правового забезпечення соціального захисту самозайнятих. Для цього пропонується внести відповідні доповнення в Закон «Про загальнообов'язкове державне страхування», «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії».

Пропоновані автором рекомендації сприятимуть зменшенню обсягів безробіття, зниження питомої ваги зайнятих в «тіньовій» економіці.

The need for legal reform on self-employment is motivated. The suggestions for improving the legal documents on regulation of self-employment of the population, in order to increase its efficiency and enhance competitiveness in the labor market are given.

In the context of strengthening the legal security of self-employment it is proposed to adopt a Law "On self-employment of population". All rights and responsibilities of self-employed are sure to be written. The author of the article offers to form a professional association of self-employed, which would performed as a defender of their interests and proposes to make the appropriate amendments to the laws "On Employment of Population", "On Pension System", "On labor in Ukraine", "On Labor Protection", "On Collective Bargaining and agreements".

The author believes that improving the "Tax Code" it is necessary to prescribe in detail the features of self-taxation, which should serve as the basis for the "legalization" of employment.

The laws on the legal provision of social protection of self-employed are of a great importance. It is proposed to make some appropriate amendments to the Law "On Compulsory State Insurance", "On state social standards and state social guarantees".

The proposed by the author recommendations will help to reduce the amount of unemployment, the ratio of employees in the "shadow" economy.

Ключові слова: зайнятість, самозайнятість, нормативно-правові акти, безробіття, закони України.

Key words: employment, self-employment, regulations, unemployment, the Laws of Ukraine.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Масштабне скорочення зайнятості у бюджетній сфері, вивільнення робочої сили з матеріального виробництва, масова еміграція та внутрішні переміщення населення зумовили зростання безробіття. За умов, коли більша частина національної економіки приватна, держава не зможе забезпечити продуктивну зайнятість тим, хто потребує працевлаштування. Відтак, самостійна зайнятість населення розглядається, як найрезультативніший напрям зниження безробіття за рахунок створення нових робочих місць, а також підвищення рівня життя населення. Для України найближчим часом залишатиметься актуальним регулювання індивідуальної зайнятості шляхом її розширення, державної підтримки, законодавчого регулювання і соціального захисту самозайнятих.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми ефективної зайнятості, можливості вдосконалення державної політики щодо її регулювання розглядали у своїх працях А. Баланда, С. Бандур, А. Волін, О. Карнахова, Е. Лібанова, В. Мікловда, В. Онікієнко, Л. Піддубна та інші. Однак, питання розвитку самозайнятості вимагає більш глибокого і всестороннього вивчення і, особливо, його нормативно-правове забезпечення.

Мета дослідження передбачає аналіз сучасних нормативно-правових актів забезпечення самозайнятості населення та пошук правових шляхів щодо усунення прогалин у вирішенні питань її подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відносини у сфері зайнятості населення регулюють багато нормативно-правових актів. Очолює ієрархічну структуру Конституція України. Зокрема, ст.43 передбачає право кожної особи на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджується. Роль держави полягає у створенні умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантіях рівних можливостей вибору професії та роду трудової діяльності, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Основний Закон надає громадянам право на соціальний захист, що включає матеріальне забезпечення їх у разі

повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Законодавство про працю вимагає від роботодавців забезпечення найманих працівників належними умовами праці, всебічною охороною трудових прав працівників [1, с. 9].

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій, або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність, або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Цей же закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Закон набрав чинності з 1 січня 2013 р.. Він містить ряд нововведень, зокрема щодо змін у визначенні статусу безробітного, категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді, запровадження системи стимулювання роботодавців у працевлаштуванні громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, надання послуг з посередництва у працевлаштуванні тощо.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

1) працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні;

2) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

3) вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;

4) громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;

5) особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;

6) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;

7) працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

В умовах, коли можливості централізованого створення робочих місць обмежені, розвиток нових форм зайнятості набуває все більшого поширення. Серед них особлива роль відводиться розвитку само зайнятості як основного методу боротьби з безробіттям. Однак, більшість нормативно-правових актів не містять тлумачення поняття «самозайнятість населення».

Тому варто відзначити, що саме Податковий кодекс України містить визначення поняття самозайнятості : «Самозайнята особа – платник податку, яка є фізичною особою – підприємцем, або проводить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності». В цьому ж Кодексі поданий перелік осіб, яких податківці вважають самозайнятими, а саме науковці, письменники, приватні вчителі і лікарі, нотаріуси, адвокати, бухгалтери [6, с. 98].

Масовий розвиток самозайнятості населення висуває на перший план вирішення питань соціального захисту самозайнятих і в першу чергу захисту на випадок часткової або повної втрати працездатності, виробничого травматизму, втрата робочого місця незалежно від причин.

Тому в Законі України «Про загальнообов'язкове державне страхування» мають бути чітко виписані правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного страхування само зайнятого населення [1, с. 159].

Страхування самозайнятих на випадок безробіття має здійснюватися на таких же принципах як і страхування найманих працівників, а саме [1, с. 161]:

- надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;
- обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, але на засадах добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно;
- надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

Відповідно до вище зазначеного Закону необхідно передбачити такі види матеріального забезпечення:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога по частковому безробіттю;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного.

Окрім цього для само зайнятих потрібно передбачити надання таких соціальних послуг як:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням [1, с. 164].

Закон України «Про охорону праці» розкриває основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Дія цього нормативно-правового акту має поширюватись на всіх само зайнятих [1, с. 180].

Оскільки, самозайнятий є власне і роботодавцем і працівником і якщо на нього поширюється дія Закону «Про загально обов'язкове державне страхування» в такій ситуації посилюється контролююча роль державних органів за дотримання вимог щодо охорони праці. Органи які здійснюють нагляд за охороною праці самозайнятих мали б велику увагу приділяти реалізації заходів щодо запобіганню нещасних випадків на робочих місцях, що потрібно відобразити в Законі «Про охорону праці».

Закон України «Про пенсійне забезпечення» спрямований на те, щоб повніше враховувалася суспільно корисна праця, як джерело зростання добробуту народу і кожної людини, встановлює єдність умов і норм пенсійного забезпечення зайнятих. Закон гарантує соціальну захищеність пенсіонерів шляхом встановлення пенсій на рівні, орієнтованому на прожитковий мінімум, а також регулярного перегляду їх розмірів у зв'язку із збільшенням розміру мінімального споживчого кошика, мінімальної заробітної плати і підвищенням ефективності економіки. Право на трудову пенсію мають особи, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, кооперативах, незалежно від використовуваних

форм власності та господарювання – за умови сплати підприємствами та організаціями страхових внесків до Пенсійного фонду України. Особи, які займаються підприємницькою діяльністю, заснованою на особистій власності фізичної особи та виключно її праці, члени творчих спілок мають право на пенсійне забезпечення при умові, що вони регулярно сплачували внески в Пенсійний фонд [6].

Пенсійне законодавство України уже в найближчій перспективі буде приведене у відповідність з принципами соціальної рівності всіх категорій зайнятих. Тому роль держави полягає в реалізації політики «детінізації» зайнятості, у забезпеченні максимальної прозорості доходів самозайнятих в максимальній сплаті ними внесків в Пенсійний фонд, що дасть можливість самозайнятим на схилі років отримувати гідну пенсію.

Закон України «Про колективні договори і угоди» характеризує правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Вони укладаються на основі чинного законодавства на державному, галузевому, регіональному рівнях на двохсторонній основі.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим органом з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до переліку договорів і угод, які реєструються в органах державної влади і місцевого самоврядування [1, с. 324].

Стосовно самозайнятих їх стосунки з державою мав би регулювати Закон «Про індивідуальну трудову діяльність». На перший погляд Закон «Про колективні договори і угоди» самозайнятих не стосується. Однак створення професійної спілки самозайнятих дало б можливість їхнім органам на місцях укласти відповідні угоди з органами державної влади і місцевого самоврядування про дотримання соціальних стандартів і соціальних гарантій стосовно осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю.

Детальний аналіз згаданих вище законів дає можливість із впевненістю говорити про те, що розвиток самозайнятості населення залежить від дії нормативно-правових чинників, основними серед яких є: стабільність законодавчої бази, правові норми організації і дисциплінування самозайнятості. Зазначені чинники регулюють виробничі, трудові і розподільчі відносини. Проте нестабільність, постійна змінюваність законодавчої, особливо податкової бази, нечіткість, а часто й протиріччя, заплутаність нормативно-правових положень утруднюють розвиток окремі угоди самозайнятості населення. Значні труднощі створює і сам порядок юридичної реєстрації приватного підприємця і підприємства. Відсутні необхідні закони щодо особистого підсобного сільського господарства, приватного підприємства, самозайнятості в нових умовах господарювання.

На поширеність самозайнятості також впливають і психологічні фактори, що характеризують ставлення до самостійної праці. До них належать: психологічна готовність, бажання людей самостійно працювати, вести власну справу, наявність лідерських якостей, сприйняття ринкових реформ [5, с. 11].

В умовах дефіциту робочих місць, розв'язання проблеми ліквідації безробіття набуває особливого значення. Дане питання, є першочерговим завданням не тільки для законодавчих і виконавчих органів, але і для органів місцевого самоврядування, громадських організацій.

Сьогодні широкі можливості для активізації самозайнятості населення і особливо в сільській місцевості мають об'єднані територіальні громади, що утворюються згідно Закону «Про об'єднані територіальні громади». Політика територіальної децентралізації передбачає широкі повноваження органів місцевого самоврядування, які повинні вишукувати можливості залучення до суспільно корисної праці якомога більшої кількості незайнятих, що дасть можливість наповнювати бюджети територіальних громад.

Поміж пріоритетних чинників розвитку самозайнятості населення в Україні покращення нормативно-правової бази, дасть можливість усунути перешкоди під час організації малого підприємництва.

Стимулятором розвитку самозайнятості будуть законодавчо встановлювані податкові пільги для тих підприємців, які створюють нові робочі місця і залучають до праці молодих спеціалістів.

Для розвитку самозайнятості населення потрібно сприяти формуванню та підтримці функціонування приватного виробництва у сфері послуг, шляхом державної і суспільної підтримки малому бізнесу через надання фінансової допомоги, субсидій, кредитів.

Для забезпечення законодавчої підтримки розвитку самозайнятості населення нами пропонується найближчим часом:

- розробити і прийняти закон «Про індивідуальну трудову діяльність», який би регламентував діяльність органів державної влади і органів місцевого самоврядування стосовно розвитку сфери самозайнятості населення. Цей закон має в першу чергу усунути бюрократичні перешкоди при організації власної справи, чітко регламентувати відповідні податкові зобов'язання самозайнятих, а також виробити порядок співпраці з органами державної влади і місцевого самоврядування.

- для захисту прав самозайнятих треба на рівні держави сприяти створенню відповідної «професійної спілки», яка б захищала їх інтереси, а також сприяла їхньому соціальному розвитку згідно прийнятих загальнодержавних стандартів.

- набувають актуальності питання соціальної захищеності самозайнятих у випадку тимчасової втрати працездатності, наслідків від природного стихійного лиха. Тому зростає роль державного соціального страхування самозайнятого населення.

- в законодавчих актах про працю варто законодавчо узаконити гнучкі форми зайнятості. Сучасний Кодекс законів про працю не врегульовує питань по застосуванню гнучких формах зайнятості.

- особливої уваги і законодавчого врегулювання сьогодні вимагає зайнятість в особистому підсобному сімейному господарстві, зайнятість по догляду за інвалідами і особами похилого віку.

Вдосконалення нормативно-правової бази розвитку самозайнятості населення вимагає:

- введення самостійної зайнятості населення в правове коло держави: розробка юридичного поняття самозайнятості, чітке визначення категорій людей, що належать до цього сегменту ринку праці;

- законодавче регулювання питань трудової діяльності самозайнятих, реєстрації, обліку, соціального страхування, пенсійного забезпечення, спрощеного оподаткування та іншого захисту;

- доповнення трудового законодавства нормативними актами відповідно до умов ринкової економіки та стимулювання економічної активності населення;

- розроблення юридичних термінів щодо надомництва та індивідуального, сімейного підряду, відповідно до рекомендацій МОП.

Висновки. Питання нормативно-правового забезпечення самозайнятості населення потребує значних зусиль в першу чергу зі сторони держави, а саме прийняття необхідних законів та нормативних актів. На сьогодні державна політика зайнятості являє собою переважно пасивний характер. Реалізація запропонованих заходів сприятиме розвитку економіки, забезпеченню ефективної самостійної зайнятості, підвищенню доходів та платоспроможності людей, що в кінцевому випадку позитивно вплине на рівень життя населення.

Література

1. Вакуленко В. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. -К.: Істина, 2001-800с.
2. Жоравович Д. О. Правові аспекти визначення статусу самозайнятої особи. 2012р.
3. Збірник законів України про працю. – К.: Знання, 2006.-349с.

4. Качан, Є.П. Грабовецька О.Й. Самозайнятість населення: сутність і сучасні чинники розвитку //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – Тернопіль: Економічна думка: ТНЕУ, 2014. – Вип. 19. – С. 97-100.

5. Купалова Г.І. Соціально-економічний аналіз само зайнятості сільського населення: методологічні та практичні аспекти //Зайнятість та ринок праці. Вип. 17 Київ,2002. –С 3-13.

6. Шевченко К.С. Політика зайнятості як основа добробуту держави. 2014р.

7. zakon.rada.gov.ua

УДК 331. 538

Литвин Назар

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДЕРЕВООБРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. В роботі розглянуто питання вдосконалення підбору персоналу з використанням компетентнісного підходу. Основна увага приділена визначенню критеріїв підбору персоналу, формулюванню змісту компетенцій, які потрібні працівникові для успішного виконання ним посадових обов'язків. Вивчено особливості підбору персоналу на підприємстві деревообробної промисловості та виявлено ефективність зовнішніх та внутрішніх джерел підбору персоналу на ТОВ «Уніплит». Доведено необхідність проведення заходів щодо вдосконалення підбору персоналу на основі компетенцій для співробітників підприємства.

Effective functioning of any organization first of all is defined by a degree of development of its personnel. Ability of the organization constantly to raise a professional level of the workers is one of the most important factors of maintenance of its competitiveness in the market. In work the question of improvement of selection of personnel is considered with the use of competence approach. The focus is on the definition of criteria for the selection, formulation content competencies that need to the worker for successful implementation to them of position requirements. The features of selection of personnel are studied on the enterprise of woodworking industry and efficiency of external and internal sources of selection of personnel is educed on LTD « Uniplyt ». The necessity of realization of measures is well-proven in relation to perfection of selection of personnel on the basis of competences for the employees of enterprise.

Ключові слова: внутрішні джерела пошуку, зовнішні джерела залучення персоналу, інтерв'ю по компетенціям, персонал, підбір персоналу, професійний підбір.

Key words: internal sources of search, outsourcing of bringing in of personnel, interview for to the competences, personnel, selection of personnel, professional selection.

Постановка проблеми та зв'язок із важливими науково-практичними завданнями. У сучасних умовах розвитку економіки важливе місце в системі управління персоналом займає підбір персоналу, а прогалини у його підготовці та організації часто ведуть в майбутньому до появи низки проблем, пов'язаних із невідповідністю працівників займаним посадам. Важливість ефективного підбору персоналу не лише у забезпеченні достатньою кількістю працівників, а й у забезпеченні виробничих процесів фахівцями потрібного рівня кваліфікації.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій з проблеми та визначення питань, що не вирішені. Проблеми застосування технологій підбору персоналу та їхня оцінка завжди є центром уваги вчених та HR-менеджерів, що було свого часу висвітлено у працях Л. Балабанової, О. Крушельницької, Р. Дафта, Магури Г.І., Самігіна С. І. та Кібанова А. Я та інших вчених і практиків.

Метою дослідження є визначення особливостей підбору персоналу на підприємстві деревообробної промисловості.

Виклад основного матеріалу. Провідні підприємства України багато уваги надають питанням підбору персоналу, оскільки успіх будь-якої організації чи підприємства прямо