

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
зі спеціальності 051 «Економіка»**

**на тему: «Проектування системи набору та відбору персоналу (на
прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)»**

Виконавець:

студентка 6 курсу 3 групи

Бродар Марина Сергіївна _____
/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Кривцова Марина Сергіївна _____
/підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: У сучасних економічних умовах господарської діяльності однією з найважливіших ланок виробництва є людський капітал. Удосконалення системи підбору та відбору персоналу дозволяє наймати той персонал, що буде найбільш ефективним на певному підприємстві, та дозволить підвищити ефективність виробництва і знизити витрати на персонал через залучення нерелевантного персоналу. Адже ефективна діяльність кожного підприємства залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності того персоналу, що відібрано.

Варто відзначити, що питання щодо визначення специфіки підбору та відбору персоналу в умовах мінливого конкурентного середовища залишаються недостатньо дослідженими. У вітчизняній практиці формування та провадження цих систем досі триває відхід від застарілих методів до новітніх систем та підходів в управлінні підбором та відбором персоналу. У сучасних умовах все більшістю вчених правильний підбір та відбір кадрів визнається як однією з основ конкурентноспроможного підприємства.

Значний внесок у розгляд та аналіз проблем формування та упровадження кадрової політики зробили такі закордонні та вітчизняні учені: Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Магура М.І Могілевкін Є.А., Новгородов А.С., Клиников С.В., Захаров Н.Л., Криско В.І., Морозов А.В., Співак, В.А., Лисенко Ю.Ю., Самигін С.І. та інші.

Аналіз практики провадження систем підбору та відбору персоналу у провідних компаніях України і світу засвідчує такі основні тенденції в цій сфері управління персоналом:

- приділення все більшої уваги методам відбору та підбору персоналу;
- використання HR бренду компанії як основний фактор залучення нових людей;
- переведення співбесід в онлайн-формат та перехід на віддалену роботу;
- переміщення внутрішніх кадрів в межах компанії;
- ускладнення процесу рекрутингу, але водночас і підвищення його якості;
- зростання конкуренції за ТОП-талантами.

Мета і завдання дослідження: Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження систем підбору та відбору персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлено та вирішено такі завдання:

- визначити сутність понять «підбір» та «відбір» персоналу, та їх значення для діяльності організації;
- розглянути основні складові формування цих систем, їх різновиди та основні етапи їх формування;
- вивчити зарубіжний досвід формування ефективних систем підбору та відбору у сучасній організації;

- проаналізувати основні соціально-економічні та фінансові характеристики діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні проблемні питання діючої системи підбору та відбору персоналу;
- запропонувати рекомендації з удосконалення системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні способи формування ефективної системи підбору та відбору персоналу.

Предметом дослідження є системи підбору та відбору кадрів на сучасних підприємствах.

Методи дослідження: Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики формування систем підбору та відбору персоналу на підприємстві.

Для вирішення поставлених завдань було використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів; класифікаційно-аналітичний метод – при дослідженні видів та складових систем підбору та відбору, механізмів управління ними; економіко-математичні методи – для вивчення процесів впровадження систем підбору та відбору персоналу та їх вплив на результати діяльності підприємства; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних явищ та процесів за допомогою рисунків і діаграм; методи спостереження, анкетування, нестандартного інтерв'ювання, аналізу. Також під час підготовки роботи було використано такі комп'ютерні програми Microsoft Office: Excel, Word та Visio.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність ТОВ «Телекарт-Прилад», колективний договір, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали, отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (38 найменування) та 1-го додатка. Загальний обсяг роботи становить 107 сторінок. Основний зміст викладено на 104 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 19 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи системи підбору та відбору персоналу*» вивчено особливості підбору та відбору персоналу. Розглянуто критерії відбору персоналу та джерела набору персоналу. Виявлено варіанти, з яких можуть складатися методи підбору персоналу. Розглянуті нетрадиційні методи відбору персоналу. Вивчено воронку рекрутингу та з яких етапів вона

складається. Сформовано фактори, від яких залежить термін закриття вакансії. Зроблено висновок, що для кожного підприємства є оптимальними саме ті методи підбору персоналу, які пристосовуються до його умов, і рішення залишається за фахівцями служби управління персоналу чи відділу кадрів. Але, щоб воно було правильним і обґрунтованим, необхідно володіти усім набором прийомів та інструментів, що дозволяють підібрати високопрофесійних і успішних співробітників.

У другому розділі *«Аналіз діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»* проаналізовано основні показники господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад». У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та кількісний і якісний склад персоналу. Здійснено оцінку ефективності існуючої системи підбору та відбору персоналу, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналізу документації.

У третьому розділі *«Заходи щодо вдосконалення системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»»* запропоновано систему заходів щодо удосконалення системи підбору та відбору персоналу. Розраховано економічну та розглянуто соціальну ефективність удосконалення цієї системи на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Професійні кадри - основний ресурс компанії, необхідний для її процвітання. Від якості людського капіталу залежить конкурентноспроможність будь-якого бізнесу. Сучасні методи підбору персоналу є основою системи управління кадрами.
2. Соціологічне опитування та інтерв'ювання працівників ТОВ «Телекарт-Прилад» показало, що система підбору та відбору на підприємстві не є досконалою. Насамперед, не використовуються новітні підходи та немає чіткої структури у цього процесу, що створюють умови для ланцюжкової реакції інших складових, які стосуються персоналу.
3. Зарубіжний досвід частково практикується на вітчизняних підприємствах, але не в повній мірі. Тому доцільно було б впроваджувати новітні методи підбору та відбору кадрів.
4. Заходи щодо вдосконалення системи підбору та відбору персоналу мають проводитися за такими напрямками: регламентація процесів, що стосуються підбору та відбору персоналу; застосування сучасних методів пошуку та відбору персоналу; запровадження бази кандидатів як внутрішніх, так і зовнішніх; покращення системи адаптації; запровадження додаткових тренінгів з софт-скілів для HR/рекрутерів.