

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

Кафедра управління персоналом та економіка праці

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи**

на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 Економіка
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

*на тему: «Удосконалення набору і відбору персоналу (на прикладі ТОВ
«Телекарт - Прилад»)»*

Виконавець:
студентка 43 гр. ФЕУП
Гулакова Вікторія Леонідівна

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Сорока Олександра Володимирівна

Одеса 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сьогоднішній день персонал як ніколи раніше виступає у якості фундаментальної основи забезпечення ефективної діяльності підприємств і організацій, без якого неможливе зростання та досягнення поставлених цілей у мінливому та швидкоплинному середовищі.

Відбір і підбір персоналу є одним з основних елементів управління персоналом і частиною кадрової політики підприємства. Актуальність даної теми також обумовлена необхідністю грамотного комплектування штату організації. Будь-яка організація незалежно від її розмірів стикається з проблемами в області управління персоналом.

Актуальність роботи полягає в аналізі та виявленні недоліків відбору кадрів на підприємстві та розробці шляхів його удосконалення, оскільки він є одним з найважливіших складових соціально-економічного розвитку підприємства.

Ретельність відбору гарантує якість людських ресурсів, яке багато в чому визначає можливість і ефективність подальшого використання. Відбір нових працівників не тільки покликаний забезпечити режим нормального функціонування, але і закладає фундамент майбутнього успіху організації.

Метою роботи є розробка рекомендацій щодо їх удосконалення на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Для того щоб досягти поставленої мети, в роботі були поставлені та вирішені *такі завдання:*

- визначити сутність теоретико-методичних основ відбору та підбору персоналу;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристику підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- проаналізувати діючу систему професійного підбору кадрів на ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- за результатами досліджень надати рекомендації, щодо підвищення ефективності системи відбору персоналу на підприємстві.

Об`єктом дослідження є процес набору та відбору персоналу на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти сучасних методів відбору персоналу в організації.

Методи дослідження: аналізу і синтезу (при вивченні теоретичних положень набору і відбору), статистичного аналізу, структурного аналізу, порівняння, групування, графічні методи – для наочної ілюстрації та побудови схем, таблиць, діаграм та графіків у процесі дослідження.

Інформаційною базою дослідження є навчально-методична та спеціалізована література з досліджуваної проблеми вітчизняних і зарубіжних авторів, дані фінансової та статистичної звітності ТОВ «Телекарт-Прилад», дані офіційного сайту підприємства, тематичні збірники й довідники, статті, інтернет джерела.

Практичне значення отриманих результатів. Запропоновані в кваліфікаційній роботі теоретичні, методичні та практичні рекомендації сдозволяють комплексно й логічно використовувати сучасні аспекти аналізу

системи сучасних методів відбору персоналу в організації, спрямованих на ефективні результати діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 62 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 11 таблиць, 9 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 34 літературних джерела, що викладені на 2 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретико-методичні основи відбору та підбору персоналу» розглянуто теоретичні аспекти відбору та набору персоналу. Визначено такі поняття, як «персонал», «набір персоналу», «відбір персоналу». Розглянуто традиційні та сучасні методи набору та відбору персоналу та досвід підбору персоналу за кордоном.

У другому розділі «Аналіз системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»» надана характеристика господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» та аналіз основних техніко-економічних показників досліджуваного підприємства. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу, розроблений SWOT-аналіз для ТОВ "Телекарт-Прилад", та проаналізовано діючу систему підбору та відбору персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад».

У третьому розділі «Пропозиції щодо удосконалення набору і відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад» запропоновано такі шляхи удосконалення набору і відбору персоналу на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад»: тестування кандидата за допомогою програмного забезпечення Wonscore, додати етап проходження онлайн тестування щодо благонадійності та порядності кандидата за допомогою InegriTEST від Midot, використовувати програмне забезпечення для відстеження кандидатів.

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставленої мети та завдань роботи здійснено теоретичний та практичний аналіз проблем набору і відбору персоналу на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад».

Розглянуто теоретичні аспекти відбору та набору персоналу. Визначено такі поняття, як «персонал», «набір персоналу», «відбір персоналу». Розглянуто традиційні та сучасні методи набору та відбору персоналу та досвід підбору персоналу за кордоном.

Проведено аналіз організаційно-економічної характеристики підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад». Основним напрямком діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» є розробка і серійне виробництво пластикових карт (безконтактних карт, таксофонних карт) однофазних лічильників, електронних лічильників, АСКОВЕ, електричних конвекторів, тепловентиляторів і систем контролю доступу.

Проведений аналіз основних показників підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад» за даними фінансової звітності за 2020-2021 роки свідчить про зростання виручки від реалізації на 15,7%. Собівартість реалізованої продукції значно збільшилась на 51,5%, так як було підвищення цін, також збільшилась заробітна плата працівників.

Аналіз динаміки руху робочої сили показав, що за 2019-2020 роки кількість працівників збільшилась. Кількість прийнятих менше кількості звільнених. Проте у 2021 році кількість працівників пішла на спад на незначну кількість. Слід звернути увагу на те, що коефіцієнт стабільності персоналу зменшився, а коефіцієнт плинності кадрів збільшився на 33,3%, що не є позитивним.

Аналіз кількісного та якісного складу персоналу підприємства показав, що за аналізований період кількість працівників зросла, при цьому чисельність працівників в активному віці займає 75%, більше половини, що є важливим чинником високої ефективності праці. На підприємстві працює переважна більшість чоловіків, що обумовлено специфікою виробництва. Чисельність усіх груп структури персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад» за освітою зростає. Більша частина персоналу підприємства має повну вищу освіту та базову вищу освіту.

На ТОВ «Телекарт-Прилад» відповідально ставляться до підбору та набору свого персоналу, на підприємстві роботою з персоналом займається менеджер з персоналу (HR). На досліджуваному підприємстві діє систематизована та структурована система підбору та відбору нових працівників, вона складається з 7 етапів, а саме:

- проведення аналізу робочого місця, отримання заяви від керівництва підрозділу;
- визначення методів пошуку кандидатів;
- залучення кандидатів, розміщення реклами;
- аналіз резюме та анкетних даних;
- первинна співбесіда;
- проведення відбіркового інтерв'ю;
- прийняття рішення.

Такі етапи підбору та відбору за своїм змістом відповідають теоретичній основі процесу підбору та відбору персоналу.

До переваг діючої системи можна віднести:

- активна та плідна співпраця з різними відділами та керівництвом підприємства;
- відбувається перевірка доцільності вакантних місць, що у результаті позитивно впливає на фінансові результати підприємства;
- чітко сформований та формалізований процес підбору кандидатів на вакансії – це дає можливість об'єктивно оцінювати кандидатів, системно підходити до відбору персоналу;
- наявність кваліфікованого працівника служби персоналу (Менеджер з персоналу);

Проаналізувавши систему підбору та відбору нових працівників, було виявлено і ряд недоліків. Основним недоліком системи підбору персоналу є те, що було виявлено використання лише одного традиційного методу підбору персоналу – це проведення тільки співбесід і те що майже весь процес підбору персоналу проходить в ручну, що збільшує витрати часу. Також недоліки є в методах пошуку персоналу, це відсутність програмного забезпечення для пошуку кандидатів, відсутність співпраці з кадровими (рекрутинговими) агентствами та відсутність сучасних методів підбору персоналу.

Для вирішення ряду недоліків були запропоновані заходи щодо підвищення ефективності процесу підбору і відбору персоналу, а саме:

- додати етап проходження тестування, воно допоможе сформулювати думку про здатність претендента до його професійного та посадового зростання, специфіку мотивації, особливості стилю діяльності, перевіряти розумові здібності, фізичні можливості, оцінювати особистість та її інтереси;
- було запропоновано програмне забезпечення Wonscore, яке оцінює когнітивні здібності, мотивацію та особистість, дозволяючи швидше приймати більш обґрунтовані рішення про найм.
- додати етап проходження онлайн тестування щодо благонадійності та порядності кандидату на вакансію, а тим більше на посаду із фінансовою відповідальністю, це можна зробити за допомогою InegriTEST від Midot;
- використання програмного забезпечення Jobvite для залучення талантів, яке допоможе знайти талантів найвищого рівня, знизивши витрати на залучення кандидатів;
- застосувати сучасний метод – хедхантинг, це метод підбору рідкісних, ключових та високопрофесійних спеціалістів з унікальними компетенціями;
- використовувати послуги кадрових і консалтингових фірм.

Удосконалюючи систему набору і підбору кадрів на підприємстві ТОВ "Телекарт-Прилад", має виховувати і систему подальшої адаптації нового співробітника. При ефективній адаптації знизяться витрати ТОВ "Телекарт-Прилад" на підбір нових працівників, економиться час керівників і зменшується плинність кадрів, краще забезпечується збереження закритої інформації. До цих напрямів кадрової роботи підприємства слід віднести заходи, що створюють сприятливі умови щодо початку діяльності нових працівників в колективі, використання "наставників", які певний час відповідають за адаптацію нових працівників та вводять їх до кола професійних обов'язків, допомагають визначити своє місце у колективі, знайомлять з особливостями корпоративної етики та організаційного клімату підприємства.

