

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

Кафедра управління персоналом сучасних організацій

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н. Познанська І.В.

“ ” 20_ р.

**РЕФЕРАТ
випускної роботи**

на здобуття освітнього ступеня магістра

зі спеціальності _051 Економіка _____

за освітньою програмою управління персоналом сучасних організацій

на тему: «Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення (на
прикладі "ТІС")»

Виконавець:

студент ЦЗВФН факультету
Капустян Ганна Вячеславівна -

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
Сорока О. В. _____

Одеса 2022

АНОТАЦІЯ

Капустян Г. В. “Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення (на прикладі "ТІС")”.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом сучасних організацій». – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2022.

У роботі розглядаються теоретичні, методичні та практичні аспекти процесу підбору та адаптації персоналу на підприємстві.

Проаналізовано проблеми функціонування існуючого процесу підбору та адаптації персоналу на підприємстві.

Запропоновано заходи щодо розвитку і оптимізації процесу підбору та адаптації підприємства.

Ключові слова: підбір персоналу, управління, адаптація, компетентісний підхід, програмне забезпечення, автоматизація.

ANNOTATION

Kapustian H. “Professional recruitment and ways to improve it (on the example of "TIS”)”
Qualification work for obtaining a master's degree in a specialty « 051 Economics»
for the educational program «Personnel management of modern organizations ». – Odessa National Economics University. – Odessa, 2022.

The work considers theoretical, methodical and practical aspects of the process of selection and adaptation of personnel at the enterprise.

The problems of functioning of the existing process of selection and adaptation of personnel at the enterprise are analyzed.

Measures for the development and optimization of the process of selection and adaptation of the enterprise are proposed.

Keywords: recruitment, management, adaptation, competent approach, software, automation.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
 РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи процесу підбору персоналу.....	6
1.1. Поняття підбору персоналу.....	6
1.2. Технологія підбору персоналу.....	12
1.3. Вітчизняний та зарубіжний досвід рекрутингу персоналу.....	20
Висновки до розділу 1.....	25
 РОЗДІЛ 2. Аналіз підбору персоналу на ТОВ «ТІС».....	27
2.1. Загальна характеристика ТОВ «ТІС».....	27
2.2. Аналіз структури персоналу на ТОВ «ТІС».....	34
2.3. Технологія підбору та адаптації персоналу на ТОВ «ТІС».....	51
Висновки до розділу 2.....	55
 РОЗДІЛ 3. Заходи щодо підтримки та розвитку ефективного підбору персоналу на ТОВ «ТІС».....	57
3.1. Інтеграція автоматизації в процес підбору персоналу на ТОВ «ТІС».....	57
3.2. Заходи з покращення процесу адаптації персоналу на ТОВ «ТІС».....	62
3.3. Заходи з покращення якісного складу співробітників ТОВ «ТІС».....	66
Висновки до розділу 3.....	71
 ВИСНОВКИ	73
 Список використаних джерел.....	76

Грошев, Н. А. Салова, В. О. Аніщенко, О. П. Третяк, Ю. В. Гайдай, О. І. Бала, Г. М. Захарчин, О. В. Холодницька, Н. З. Мачуга, М. Я. Веселовський, А. А. Герасимчук, Н. І. Дряхлов, Н. В. Смолінська, В. В. Стадник, М. І. Магура, Г. Ф. 6 Ассонов, Л. А. Канарьова та ін.

Актуальність теми. Одним із важливих напрямів діяльності в галузі управління людськими ресурсами є підбір та набір персоналу. Завдання залучення персоналу полягає у забезпеченні покриття потреб у кадрах у якісному та кількісному відношенні. Кожен елемент процесу підбору персоналу по-своєму впливає на те, наскільки швидко відбувається пошук нового кандидата, потім наскільки швидко

Вирішення кадрових питань в умовах ринкових відносин і ринку праці набуває особливого значення, оскільки змінюється соціальний статус працівника, спосіб його роботи, умови реалізації праці. Деякі технології найму включають два окремих види діяльності: найм та відбір. Перш ніж організація зможе запропонувати комусь роботу, вона має знайти людей, які хотіли б отримати цю роботу. Тобто звідси основне завдання підбору персоналу — вибрати найбільш підходящих кандидатів із пулу, створеного під час набору.

Розуміння соціальної значущості підбору персоналу дозволяє оперативно впливати на стратегію розвитку будь-якої організації, залишатися дієздатною в сьогоденних непростих умовах. Дослідження поняття «підбір персоналу», його компонентів, типів і методів формування включено в наукові роботи як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Значний внесок у розробку цієї проблеми внесли багато зарубіжні вчені, в тому числі У. Оучи, Г. Хофстеде, Д. Равасі, С. Роббінс, Ф. Харріс, Т. Діл, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор та інші. Однак цей набір дослідницьких і методологічних підходів не підходить для менеджменту в Україні і розкриває лише загальні характеристики процесу підбору персоналу з показниками ефективності компанії

Серед вітчизняних вчених, які зробили значний внесок у розвиток теорії і практики застосування і розвитку корпоративної культури, можна виділити: І. В.

Підсумовуючи результати дослідження першого розділу ми дійшли наступних висновків, стосовно підбору персоналу сучасного підприємства:

Досліджуючи сучасні наукові джерела та міжнародну практику ми з'ясували, що на сьогодні управління персоналом – це потужна актуальна галузь знань та практики, яка спрямована, перш за все, на забезпечення підприємства сучасним, кваліфікованим та досвідченим персоналом. Цей персонал повинен мати змогу виконувати вчасно покладені на нього трудові завдання, використовуючи всі наявні можливості, тобто оптимально.

Також ми дійшли висновку, що процес підбору персоналу сучасного підприємства має три складові, а саме: набір, відбір та найм персоналу на підприємство.

Головною метою підбору персоналу сучасного підприємства є забезпечення підприємства професійними кадрами, необхідними у кожний конкретний момент часу у необхідній кількості та необхідної якості, а також створення резерву кандидатів на всі робочі місця з урахуванням, у тому числі, і майбутніх організаційних та кадрових змін (природний убуток кадрів: вихід на пенсію, декретні відпустки, строкова служба в армії та ін.)

У ході роботи ми з'ясували, що джерела залучення виробничого персоналу можуть бути внутрішні (внутрішній потенціал підприємства) та *зовнішні*. Кожен із цих джерел мають свої позитивні та негативні наслідки для підприємства. Використання внутрішніх джерел для залучення кандидатів на заміщення вакантних посад підвищує внутрішню мотивацію до праці наявного персоналу, надає персоналу можливості для просування по службі, покращує морально-психологічний клімат у колективі, але повністю не задовольняє потреби у кадрах і не сприяє інтенсивності виробництва. В свою чергу, зовнішні джерела повністю задовольняють потребу в персоналі, дають нові імпульси у розвиток підприємства, але не сприяють соціальній згуртованості

Список використаних джерел

1. Андрушків В.Н., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту. Л.: Світ, 2015. 294 с.
2. Батя А.А. Ідеальний персонал - професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу
URL:http://megaeworld.com/upload/iblock/287/pdf_bk_356_idealnyy_personal_professionalnaya_podgotovka_perepodgotovka_povyshenie_kvalifikacii_person. (дата звернення 10.10.2022 р.)
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
4. Бондаренко С. М. Роль ділового іміджу у забезпеченні конкурентоспроможності торговельного підприємства 2018. Вип. 17. С. 195-200.
URL:<http://www.economyandsociety.in.ua/journal17/24-stati-17/2137-bondarenko-s-m-golembivska-v-v> (дата звернення 10.10.2022 р.)
5. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства, Экономика и управление. 2017. №3. С. 48-53.
6. Бріленок А.А. Управління персоналом, Методи менеджменту якості. 2010. № 10. С.34-38.
7. Бухалков М.І. Управління персоналом: підручник. 2-ге вид. М: ИНФРА-М, 2009. 398 с.
8. Губко В. В. Інновації у бізнес-процесах. Сучасний менеджмент : моделі, стратегії, технології : матеріали XXI Всеукр. щоріч. студент. наук.-практ. конф. за міжнарод. участю. 23 квіт. 2020 р. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2020. 642 с.
9. Єгоршин А.П. Основи керування персоналом. Навчальний посібник Видавництво 2020. С. 256.
10. Датхаєв, У.М. Анкетування як вид соціологічного дослідження. У.М. Датхаєв, Г.Ж. Умурзахова Вісник Казахського Національного університету. 2015.-№4. с.13-17.
11. Дуракова, І.Б. Управління персоналом. І.Б. Дуракова, Л.П. Волкова. М.: ИНФРА-М, 2011.-569 с. 5
12. За матеріалами ЮНІТІ-СЕТ Підбір персоналу — наука чи мистецтво? URL: <http://www.hr-portal.ru/article/podborpersonala-nauka-ili-iskusstvo> (дата звернення

20.10.2022).

- 13.Калина, А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с
- 14.Кібанов А.Я. Основи керування персоналом. М: ИНФРА-М, 2008. 105 с.
- 15.Коппек В.С. Як оцінювати кандидатів на посаду на етапі найму В.С.Коппек Мотивація та оплата праці, 2011.С. 268-270.
- 16.Котова Л. Ключові показники ефективності системи керування персоналом. Кадровик. 2010. С.44-50.
- 17.Кошарна Г.Б. Управління персоналом (нові кадрові технології). Методичні вказівки. 2012. с.364.
- 18.Компанія headhunter. Як криза вплинула підбір персоналу. Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2009. № 11. С. 33-35.
- 19.Коркіна Т. Боковикова І. Японська система управління персоналом (огляд за підсумками відрядження) URL: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?1525> (дата звернення 22.10.2022).
- 20.Красноженова Г.Ф., Симонін П.В. Управління трудовими ресурсами: навчальний посібник 2008 року.
- 21.Красовський Ю.Д. Організаційна поведінка підручник.М.: ЮНІТІ-ДАНА, 2012.
- 22.Курс економічної теорії навч. посібник А. В. Сидорович; МДУ ім. М. В. Ломоносова.2012. с.1040
- 23.Куршакова Н.Б. Система відбору персональних менеджерів як спосіб отримання конкурентних переваг на регіональному ринку банківських послуг 2013. С.87
- 24.Кузнєцова Н.В. Підбір та розстановка кадрів: навчань, посібник. Владивосток: ТІДОТ ДВГУ. 2005. 305 с.
- 25.Лаврієнко, В.М. Соціологія: Підручник для вишів. В.М. Лавриненко. 3-тє вид., перераб. та дод. М.: ЮНІТІ-ДАНА, 2012. 448 с.
- 26.Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, орієнтований ринку 2011. з. 96.
- 27.Логінов А.А. Зміни, що сталися у системі підбору та оцінки персоналу останнім часом. А.А. Логінов, П.Б. Шухман Управління розвитком персоналу, 2012. С. 64-68.

- 28.Лубський, А. В. Методологія соціального дослідження: навч. Посібник А.В. Лубська. М: ІНФРА-М, 2017. 154 с.
- 29.Маслова В.М. Управління персоналом. Тлумачний словник. М.: Дашков та К0,2010. 309 с.
- 30.Мартинюк В. П., Панухник О. В., Рибчук А. В. Стратегічний аналіз галузі : навч. посібн. За ред. Лотиш О.Я. Тернопіль: Економічна думка, 2019. 248 с.
- 31.Магура М.І. Пошук та відбір персоналу М: ЗАТ «Бізнес-школа «Інтел-синтез», 2011. с.37.
- 32.Мякушкін Д.Є. Відбір та підбір персоналу: навчань, посібник. Челябінськ: Вид-во ЮУрГУ, 2006. С. 34.
- 33.Невмержицька С. М. Управління підвищенням кваліфікації персоналу як основа його розвитку: зб. матер. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 19 березня 2020 р. Ун-т ДФС України Ірпінь, 2020. С. 153-156.
- 34.Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент організацій. Навч. посібник. К.: 2016. 388 с.
- 35.Расторгуев, С.В. Применение методов социологического исследования. С.В. Расторгуев Финансы: Теория и практика. 2011.-№5. с. 26-28.
- 36.Офіційна сторінка торговельного порту ТОВ «Трансінвестсервіс». URL: <http://www.tis.ua/> (дата звернення 25.10.2022).
- 37.Положення про пошук, підбір, прийом та звільнення персоналу ТОВ «ТІС».
- 38.Розвиток методів управління персоналом підприємства. URL: <https://www.ela.kpi.ua> (дата звернення 12.10.2022).
- 39.Руденко О. М., Усаченко Л. М., Штурхецький С. В. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навч. посіб. К.: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2013. 133 с.
- 40.Скубенко, Д.В. Метод опроса в социологических исследованиях. Д.В. Скубенко Символ науки. 2017.-№2. с.226-227.
- 41.Сперанський В.І. Концепція управління людськими ресурсами – сучасний підхід до управління персоналом Соц.-гуман. знання. 2012. № 5. С.193-206.
- 42.Лупак Р. Л. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посіб. Львів:

Видавництво ЛКА, 2016. 484 с

- 43.Українська Вікіпедія: ТІС Трансінвестсервіс
URL:https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%86%D0%A1_%D0%A2%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%96%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D1%81(дата звернення 25.10.2022).
- 44.Урбанович,А. А. Психологія управління. навч. Допомога. Мн.: Харвест, 2013
- 45.Уткін Н, Ю. Професія менеджер. К.: Видавництво, 2014. С. 84.
- 46.Хміль Ф. І. Менеджмент. К.: Вища школа, 2015. С. 318.
- 47.Циммерман Ханс-Питер. К большому успеху в малом бизнесе: Вверх по служебной лестнице. – М.: Интерэксперт. 2016. С. 272.
- 48.Шамарін А. В., Морозов А. Н.,Сухоруков Є. В. Удосконалення процедури підбору персоналу на підприємстві. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1975> (дата звернення 15.10.2022).
- 49.Шевченко Т.В. Нестандартні методи оцінки персоналу URL: http://thelib.ru/books/taras_shevchenko/nestandardnye_metody_ocenki_personalaread.html (дата звернення 15.10.2022).
- 50.Шегда А.В. Основы менеджмента: Уч. пособие. К., 2018.
- 51.Шорина, М.В. Социологическое исследование как метод мониторинга управленческой эффективности на крупных российских предприятиях. М.В. Шорина Управление экономическими системами. 2013. №4. с.3-19.
- 52.Шміголь Т.І. Удосконалення управління процесом адаптації персоналу на підприємстві. Т.І. Шміголь, С. М. Невмержицька Інформаційні технології та фінансова система: сучасний стан, ефективність, перспективи: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 31 січня 2020 р.). К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2020. С. 132-135.
- 53.Ягунова Н. Оцінка діяльності персоналу як основа побудови системи управління. Н.Ягунова, М.Смагіна Пробл. теорії та практики кер. 2010. № 7. С.86-95.

ДОДАТКИ

Додаток А



Шановний кандидате!

Оскільки Ви зготуєтеся зайняти вакантну посаду у нашій Компанії,
просимо Вас докладно відповісти на усі питання анкети.
Компанія гарантує повну конфіденційність отриманої інформації.

Дата складання анкети:

Вакансія, на яку Ви претендуєте:		
Джерело інформації про вакансію:		
Прізвище:	Ім'я:	
По-батькові:	Дата народження:	
Місце проживання:		
Місце прописки:		
Телефон домашній:	Мобільний телефон:	
Укажіть мінімальний рівень оплати праці, який би Вас влаштував:		
Серія № Паспорту:	ІПН:	
Сімейний стан: ☐ незаміжня / неодружений ☐ заміжня / одружений ☐ розлучена / розлучений		

Склад Вашої сім'ї (чоловік / дружина, діти, батьки, рідні брати та сестри):

Члени сім'ї	П.І.Б.	Дата народження	Місце проживання	Місце роботи

Ваша освіта (підкресліть): вища середньо-спеціальна середня неповна середня

Повна назва навчального закладу	Факультет	Спеціальність	Період навчання	Форма навчання

Додаткове навчання (курси, тренінги):

Знання комп'ютера (перерахуйте програми)

Знання іноземних мов (вказіть мову та рівень знання)

Наявність водійського посвідчення ☐ Так Категорія:
☐ Ні

Чи маєте Ви право на які-небудь пільги?

Друзі, родичі, які працюють в групі компаній «TIC»

Хто

Де

Чи пробували Ви раніше влаштуватися на роботу до нас? ☐ Так
☐ Ні

Чи проходили Ви в нас співбесіду?
☐ Так
☐ Ні

Додаток Б

Заявка на заміщення вакантної посади

Підрозділ <i>(Назва підрозділу, який подає заявку)</i>		
Керівник (ПІБ)		
Обґрунтування потреби подання заявки <i>(потрібне відмітити)</i>	Звільнення людини, раніше працюючого на даній посаді	
	Розширення сфери діяльності компанії (напрямку) настільки, що працюючий спеціаліст не встигає виконувати весь спектр обов'язків	
	Виникнення нового виду діяльності, що вимагає запровадження нової (додаткової) вакансії тощо.	
	<i>Інше</i>	
Опис посади <i>Які функціональні обов'язки повинні виконуватись рамках посади</i>		
Можливі перспективи зросту		
Кваліфікаційні вимоги даної посади:		
Вік	Від	До
Стать		
Освіта <i>(вказати)</i>		
Спеціальні потреби <i>Наявність сертифікатів, ліцензій тощо, необхідні заміщення даної вакансії)</i>		
Досвід роботи		
Додаткові знання та навички:	ПК <i>Необхідні програми</i>	
	Іноземні мови	
	Водійське посвідчення	
	Наявність автомобіля	
	<i>Інше</i>	
Ділові і особистісні якості		
Пропозиції на цю посаду:		
Рівень оплати праці	ВТ	Постійна
Графік роботи		
Умови роботи <i>Де знаходиться робоче місце, тривалість робочого дня, наявність відряджень (% від загальної кількості робочого часу)</i>		
Додаткова інформація		
Дата подачі заявки	« » 20 г.	
Строк виконання заявки	« » 20 г.	
Відмітка HR		

Шановний співробітник!

Пропонуємо Вам взяти участь в опитуванні, пов'язаному з освоєнням працівників ТОВ «ТІС» на робочому місці. Ваші відповіді будуть враховуватись при виявленні найважливіших проблем, з якими стикається людина на новому місці роботи, та для розробки програми допомоги новачкам. Ми сподіваємося, що щиро відповідаючи на запитання цієї анкети, виявляючи моменти, на які керівництву та Управлінню з роботи з персоналом слід звернути увагу, Ви допоможете швидше освоїтись в компанії не тільки собі, а й майбутнім новачкам.

ПІБ__

Посада__

Структурний підрозділ__

Дата заповнення анкети__

1. Що для Вас є важливим у роботі? (Позначте 3 варіанти)

- ☐ заробітна плата
- ☐ графік роботи
- ☐ кар'єрне зростання
- ☐ визнання та заохочення
- ☐ можливість навчання
- ☐ хороші відносини в колективі
- ☐ інше

(напишіть)__

2. Коротко опишіть ваші майбутні обов'язки?

3. Що Вам необхідно для того, щоб освоїтись на робочому місці?

- ☐ наставник
- ☐ додаткове навчання
- ☐ допомога з боку колег
- ☐ регулярна допомога керівника
- ☐ література (інструкції, регламенти тощо)
- ☐ інше

(напишіть)__

(Анкета заповнюється через 2 місяці роботи)

1. Опишіть Ваші основні обов'язки (що займаєтесь на робочому місці)?

2. Які складнощі виникають у Вас у роботі?

- ☐ не влаштовує графік роботи
- ☐ віддаленість від будинку
- ☐ погані стосунки з керівником/з колективом
- ☐ не влаштовують умови роботи
- ☐ складності у виконанні обов'язків
- ☐ складності у навчанні
- ☐ немає складнощів у роботі
- ☐ інше

(напишіть) _ _

3. Який вид допомоги чи підтримки Вам потрібний?
