

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

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

за освітньою програмою «Економіка»

на тему: Удосконалення технології підбору персоналу в компанії» (на
прикладі ТОВ «Імпортмакс»)

Виконавець:

студентка 6 групи факультету ЦЗВФН

Друмова Юлія Анатоліївна

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Сорока Олександра Володимирівна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Удосконалення технології підбору персоналу в сучасних умовах є надзвичайно актуальним завданням для організацій, які прагнуть забезпечити свою конкурентоспроможність на ринку праці. Ефективний процес підбору персоналу є ключовим чинником успішного функціонування компанії, оскільки саме від якості людських ресурсів залежить реалізація стратегічних цілей організації. В умовах швидких змін на ринку праці, глобалізації та впровадження новітніх цифрових технологій процес підбору кадрів набуває нових вимог, таких як гнучкість, адаптивність і використання інноваційних рішень.

На сьогодні технології підбору персоналу охоплюють не лише традиційні методи рекрутингу, а й автоматизовані системи (ATS), аналітику великих даних, штучний інтелект для відбору кандидатів та інтерактивні інструменти, які дозволяють значно зменшити витрати часу і підвищити точність вибору. Водночас, постійна потреба у висококваліфікованих фахівцях на тлі дефіциту кадрів посилює актуальність розробки і впровадження нових підходів до найму.

Дослідження теми удосконалення технології підбору персоналу сприяє підвищенню ефективності роботи HR-відділів, скороченню витрат на найм і формуванню сильного бренду роботодавця. Важливість цього питання підкреслюється також в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, серед яких значний внесок зробили такі автори, як Е. Тейлор, Д. Ульріх, П. Бокселл, Л. Грей, а також українські вчені — О. Харчишин, Ю. Гайдай, Н. Смолінська, В. Стадник та інші. Однак більшість існуючих досліджень спрямована на загальні аспекти управління людськими ресурсами, тоді як недостатньо розкритими залишаються конкретні практичні рекомендації для українських компаній.

Таким чином, дослідження проблематики удосконалення технології підбору персоналу не лише має теоретичну цінність, але й відповідає нагальним потребам сучасних організацій.

Мета дослідження. Розглянути та вдосконалити технології підбору персоналу в компанії.

Завдання дослідження:

- описати теоретичну базу процесу підбору персоналу;
- дослідити основні етапи та методи підбору персоналу;
- виявити фактори, що впливають на ефективність підбору кадрів;
- проаналізувати кадровий склад і процес підбору персоналу в ТОВ «Імпортмакс» та визначити основні проблеми існуючого процесу найму;
- запропонувати шляхи вдосконалення технології підбору персоналу;
- обґрунтувати ефективність запропонованих змін для досягнення стратегічних цілей компанії.

Об'єктом дослідження є теоретичні та практичні аспекти підбору персоналу в сучасних організаціях.

Предметом дослідження є технології та процеси підбору персоналу, що використовуються у діяльності ТОВ «Імпортмакс».

Методи дослідження: аналіз; аналітичний метод для оцінки сучасного стану технологій підбору персоналу; теоретичні та практичні пропозиції щодо вдосконалення корпоративної кадрової політики; візуалізація даних у вигляді таблиць і графіків для більш наочного відображення результатів дослідження; порівняльний аналіз, що дозволяє визначити переваги та недоліки існуючих методів рекрутингу; емпіричні методи, зокрема анкетування; економічні прогнози та обґрунтування запропонованих заходів.

Інформаційна база дослідження: сучасні підручники, монографії та статті з кадрового менеджменту та рекрутингу; наукові публікації українських та зарубіжних дослідників у галузі управління персоналом; річні фінансові звітності досліджуваного підприємства.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (55 найменувань) та додатку. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Основний зміст викладено на 62 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 19 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні засади технології підбору персоналу»* досліджено теоретичні засади технології підбору персоналу, визначено сутність та основні етапи цього процесу. Розглянуто чинники, які впливають на ефективність підбору персоналу.

У другому розділі *«Аналіз технології підбору персоналу ТОВ «Імпортмакс»»* проаналізовано основні показники діяльності ТОВ «Імпортмакс», зокрема кадровий склад організації та результати існуючої технології підбору персоналу. Виявлено основні проблеми в процесі найму та оцінено ефективність поточних методів.

У третьому розділі *«Шляхи удосконалення технології підбору персоналу в ТОВ «Імпортмакс»»* запропоновано рекомендації щодо вдосконалення технології підбору персоналу та розроблено покроковий план змін для підвищення ефективності процесу найму.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було встановлено, що сучасний підбір персоналу є надзвичайно актуальним питанням для успішного функціонування компаній у динамічному бізнес-середовищі. Підбір персоналу визначається як стратегічний процес, який включає аналіз потреб у кадрах, пошук, відбір та адаптацію працівників з урахуванням цілей організації.

За результатами досліджень було підтверджено, що ефективний підбір персоналу сприяє покращенню якості команди, формуванню позитивного іміджу роботодавця та підвищенню конкурентоспроможності компанії. Він безпосередньо впливає на продуктивність праці, корпоративну культуру та досягнення стратегічних цілей організації.

Компанії, які активно використовують сучасні технології у процесі підбору персоналу, мають значні переваги на ринку праці. Інтеграція таких інструментів, як ATS-системи, штучний інтелект і аналітика великих даних, дозволяє оптимізувати процес рекрутингу, зменшити витрати часу та підвищити точність вибору кандидатів.

Важливо враховувати, що підбір персоналу є гнучким процесом, який змінюється під впливом технологічних інновацій та змін на ринку праці. Тому організації повинні регулярно адаптувати свої підходи, вдосконалювати методи оцінки кандидатів та підтримувати привабливий бренд роботодавця для залучення талановитих співробітників.

Загалом зроблено висновок, що дослідження теоретичних засад підбору персоналу має велике значення для розуміння та вдосконалення процесу управління людськими ресурсами. Рекомендується проводити подальші дослідження у цій галузі з метою впровадження інноваційних підходів і практик, які відповідають сучасним викликам.

Результатом проведеного аналізу є практичне узагальнення та вирішення поставленого завдання — вивчення основних підходів до технології підбору персоналу в організаціях. Отримані результати дозволяють зробити висновки про необхідність системного підходу до підбору кадрів із використанням сучасних методик і технологій.

ТОВ «Імпортмакс» — це стабільна компанія, яка активно працює на українському ринку, забезпечуючи високий рівень послуг і якість роботи персоналу. Основною діяльністю підприємства є імпорт і продаж товарів, що вимагає залучення висококваліфікованих фахівців для забезпечення ефективної роботи та розвитку бізнесу.

Компанія постійно вдосконалює свої процеси, приділяючи увагу підбору кадрів, адаптації нових працівників і підвищенню їхньої кваліфікації. Ураховуючи зміни на ринку праці та зростаючу роль сучасних технологій, ТОВ «Імпортмакс» орієнтується на впровадження інновацій у процес управління людськими ресурсами, що дозволяє їй залишатися конкурентоспроможною та успішною.

За фінансовими показниками можна побачити, що ТОВ «Імпортмакс» демонструє загалом позитивну динаміку фінансово-економічних показників за період 2021-2023 років. Це підтверджується стійким зростанням чистих доходів від реалізації продукції, збільшенням фінансового результату від операційної діяльності та позитивною динамікою більшості інших показників:

- Спостерігається значне зростання «Чистих доходів від реалізації продукції» у 2023 році порівняно з 2021 роком (на 129%). Це свідчить про збільшення обсягів продажів або підвищення цін на продукцію. Компанія також демонструє стабільну прибутковість, що свідчить про ефективність її діяльності;
- «Чистий прибуток» збільшився на 16,68% у 2022 році порівняно з 2021 роком та склав 1 730 438 тис. грн. Проте у 2023 році спостерігається невелике зниження на 3,5%;

- Акцентуючи увагу також на «Середній заробітній платі», то за три роки середня заробітна плата зросла з 19361 грн. до 21902 грн., що становить збільшення на 13,48%. Це свідчить про те, що компанія приділяє увагу соціальній політиці та прагне утримувати та залучати кваліфікованих фахівців;
- «Продуктивність праці», в порівнянні 2021 та 2023 років, вона зросла з 786,49 тис. грн/особа до 866,12 тис. грн/особа, що становить збільшення на 7,98%. Це свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Проаналізувавши діяльність департаменту персоналу ТОВ «Імпортмакс», було підкреслено, що цей підрозділ відповідає за забезпечення компанії якісними кадрами, дотримання трудового законодавства, а також за навчання і розвиток персоналу. Департамент персоналу підпорядковується безпосередньо керівництву компанії, що підкреслює його стратегічну важливість у структурі організації. На основі діяльності департаменту персоналу можуть бути внесені пропозиції щодо вдосконалення кадрової політики, розробки нових підходів до управління людськими ресурсами, а також адаптації до сучасних викликів бізнес-середовища, таких як технологічні інновації, глобалізація та конкуренція.

Дослідивши персонал за статтю, віковим рівнем та освіти, в аналізованому періоді, виявили:

- чоловіки домінують у виробничому та адміністративно-управлінському персоналі, тоді як жінки переважають серед допоміжного персоналу;
- загальна кількість офісних співробітників компанії за аналізований період майже не змінилась, що свідчить про стабільність чисельності персоналу; також спостерігається стабільність у віковій групі 26-35 років: чисельність співробітників у цій віковій групі майже не змінилась, що свідчить про стабільність ядра компанії;
- найбільшу частку в структурі персоналу складають співробітники з вищою освітою (магістри та бакалаври), що свідчить про високий рівень кваліфікації персоналу компанії.

Також можна зробити певні висновки щодо руху персоналу:

- середньооблікова чисельність працівників зросла на 8% у 2022 році порівняно з 2021 роком, але знизилася на 2,6% у 2023 році порівняно з 2022 роком. Це свідчить про невелике скорочення штату в 2023 році;
- прийняття нових працівників демонструє тенденцію до зниження. У 2022 році було прийнято лише 15 працівників, що на 66,6% менше, ніж у 2021 році, але в 2023 році прийом працівників зріс на 7% порівняно з 2022 роком, досягнувши 16 осіб;
- вибуття працівників значно скоротилося, особливо у 2022 році, коли кількість звільнених зменшилася на 66,6% порівняно з 2021 роком, і залишилася на низькому рівні у 2023 році;
- основними причинами звільнення працівників протягом періоду були невідповідність займаній посаді та звільнення за власним бажанням. У

2023 році спостерігається лише одне звільнення за власним бажанням і одне через невідповідність посаді.

Оцінка кадрового складу організації показала, що штат ТОВ «Імпортмакс» має достатньо збалансовану структуру, в якій поєднуються як досвідчені фахівці, так і нові кадри. Та аналіз проблематики у сфері найму ТОВ «Імпортмакс» свідчить про низку викликів, пов'язаних із застарілими методами рекрутингу, труднощами в залученні покоління Z, низькою ефективністю адаптації нових співробітників та тривалими процесами відбору.

Впровадження рекомендацій дозволить ТОВ «Імпортмакс» створити ефективну систему підбору персоналу, яка відповідає викликам сучасності. Автоматизація процесів зменшить витрати часу на рутинні завдання, а залучення технологій та аналітики сприятиме більшій точності у виборі кандидатів. Адаптація до запитів молодого покоління забезпечить лояльність і тривалу співпрацю з новими фахівцями.

Впровадження інтерактивного тесту стане стратегічним кроком у вдосконаленні HR-процесів компанії, сприятиме формуванню ефективної та мотивованої команди, а також підвищить конкурентоспроможність компанії на ринку праці.

При цьому нами було розраховано економічну вигоду від впровадження тренінгу для навчання HR-команди. Участь HR-фахівців ТОВ «Імпортмакс» у тренінгах є важливим елементом для підвищення їхньої професійної компетентності, адаптації до сучасних технологій, зміцнення корпоративної культури та ефективної командної взаємодії. Такі заходи дозволяють оптимізувати рекрутингові процеси, покращити якість підбору персоналу та впровадити інноваційні підходи до управління людським капіталом.

Мета проведення цього тренінгу Мета проведення тренінгу – підвищення кваліфікації HR-фахівців у використанні сучасних технологій рекрутингу, таких як ATS-системи, штучний інтелект, автоматизовані тести та аналітика великих даних. Це дозволить скоротити час на пошук і відбір персоналу, знизити витрати на рекрутинг і підвищити якість найму.

Отже, розрахунки показують, що тренінг «Ефективне використання сучасних HR-технологій» для HR-команди ТОВ «Імпортмакс» принесе річний економічний ефект у розмірі 75 000 грн. Віддача від інвестицій (ROI) складе 300%, а термін окупності заходу становить 3 місяці.

АНОТАЦІЯ

Друмова Ю. А. «Удосконалення технології підбору персоналу в компанії» (на прикладі ТОВ «Імпортмакс»)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр зі спеціальності

051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці». - Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2024.

У роботі досліджено теоретичні засади технології підбору персоналу, визначено сутність та основні етапи цього процесу. Розглянуто чинники, які впливають на ефективність підбору персоналу.

Проаналізовано основні показники діяльності ТОВ «Імпортмакс», зокрема кадровий склад організації та результати існуючої технології підбору персоналу. Виявлено основні проблеми в процесі найму та оцінено ефективність поточних методів.

Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення технології підбору персоналу. Розроблено покроковий план змін для підвищення ефективності процесу найму.

Ключові слова: *підбір персоналу, технологія найму, автоматизація, персонал, ефективність, рекрутинг.*

ANNOTATION

Drumova Y. «Improving recruitment technologies in the company» (on the example of LLC Importmax)

Qualifying work on obtaining a Master`s degree in the specialty 051 «Economics»

for the educational program «Personnel management and labor economics». – Odessa National Economics University. – Odessa, 2024.

The work examines the theoretical foundations of personnel selection technology, identifies the essence and main stages of this process. Factors that affect the effectiveness of personnel selection are considered.

The main indicators of the activities of Importmax LLC are analyzed, in particular the personnel composition of the organization and the results of the existing personnel selection technology. The main problems in the recruitment process are identified and the effectiveness of current methods is assessed.

Recommendations are offered for improving personnel selection technology. A step-by-step plan of changes is developed to increase the efficiency of the recruitment process.

Keywords: *personnel selection, recruitment technology, automation, personnel, efficiency, recruiting.*