

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

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою професійного спрямування**

**на тему «Проектування системи набору і відбору персоналу» (на прикладі
ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ »)**

Виконавець:

студентка 6 групи факультету ЦЗФН

Шумейко Ганна Андріївна _____

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Познанська Інна Володимирівна _____

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми система набору та відбору персоналу є ключовим елементом стратегічного управління людськими ресурсами. В умовах конкурентного ринку праці, зростання вимог до професійності співробітників і динамічних змін, ефективний підбір персоналу стає вирішальним для успіху організації, особливо у сфері рітейлу.

Мета дослідження полягає у тому щоб розробити проект удосконалення системи набору та відбору персоналу на прикладі ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ», враховуючи сучасні тенденції та інноваційні підходи до управління людськими ресурсами.

Завдання дослідження:

- Дослідити теоретичні основи системи набору та відбору персоналу та визначити її роль у формуванні ефективної стратегії управління людськими ресурсами.
- Визначити вплив системи набору і відбору персоналу на загальну ефективність управління людськими ресурсами.
- Проаналізувати сучасні тенденції в системі набору та відбору персоналу.
- Провести аналіз кадрової політики та системи підбору персоналу на підприємстві ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ».
- Оцінити поточну систему набору та відбору персоналу на ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ» та визначити її переваги й недоліки.
- Розробити рекомендації щодо вдосконалення процесу відбору та підбору персоналу для ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ».
- Провести прогнозування ефективності впровадження запропонованих змін у систему відбору та підбору персоналу.

Об'єкт дослідження виступає системою набору та відбору персоналу підприємства ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ».

Предмет дослідження є система набору та відбору персоналу як інструмент підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Методи дослідження У роботі застосовуються методи теоретичного аналізу для дослідження літературних джерел, статистичні методи для оцінки кадрових показників, а також порівняльний аналіз для виявлення переваг і недоліків існуючої системи набору персоналу. Для прогнозування результатів впровадження запропонованих змін використовувалися методи економіко-математичного моделювання із застосуванням спеціалізованого програмного забезпечення для аналізу даних.

Інформаційна база дослідження у дослідженні використано наукові статті та монографії з управління персоналом, звітні дані ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ» за останні три роки, нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, та аналітичні матеріали, що відображають стан ринку праці в рітейл-секторі.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи

становить 92 сторінок. Основний зміст викладено на 73 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 16 рисунків.

Робота пройшла апробацію та була висвітлена у науковому студентському віснику №41 (1). Шумейко Г.А. Сучасні тенденції у системі набору і відбору персоналу.

Джерело: Науковий студентський вісник. Одеський національний економічний університет. Факультет економіки та управління підприємством, 2024. № 41 (1). 206 с.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі « **Роль системи відбору та набору персоналу у формуванні стратегії управління людськими ресурсами на підприємстві** » Розглянуто поняття, цілі та завдання системи набору і відбору персоналу. Визначено роль цих процесів у формуванні стратегії управління людськими ресурсами. Проаналізовано сучасні підходи до оцінки кандидатів, методи відбору та вплив ефективної кадрової політики на конкурентоспроможність підприємства.

У другому розділі « **Аналіз ефективної системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ** »

Представлено характеристику підприємства, його кадрову політику та діяльність. Проведено аналіз існуючої системи набору та відбору персоналу, зокрема методів рекрутингу та адаптації співробітників. Оцінено показники плинності кадрів, проаналізовано причини та наслідки неефективності кадрових процесів. Виявлено ключові проблеми в організації процесів відбору та формування резерву кадрів.

У третьому розділі « **Рекомендації щодо вдосконалення системи підбору і відбору персоналу на ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ** » запропоновано заходи для оптимізації процесів набору та відбору персоналу. Розроблено прогноз ефективності від впровадження змін, який показує зниження плинності кадрів і підвищення продуктивності працівників.

ВИСНОВКИ

Дана кваліфікаційна робота була присвячена дослідженню теми: «Проектування системи набору і відбору персоналу» (на прикладі ТОВ «МОДЕРН-РІТЕЙЛ»). Проведене дослідження дозволило досягти встановленої мети щодо аналізу поточної системи набору і відбору персоналу на підприємстві, а також розробити рекомендації для її вдосконалення. Мета дослідження обумовила низку завдань, виконання яких дозволило сформулювати наступні висновки.

У першому розділі магістерської роботи було розглянуто теоретичні аспекти системи підбору та відбору персоналу, а також їхнє місце у формуванні стратегії управління людськими ресурсами. Аналіз наукової літератури дозволив встановити, що ефективна система підбору і відбору персоналу є фундаментальною складовою стратегічного управління компанією, яка забезпечує її конкурентоспроможність і адаптивність до змінних умов ринку праці.

У ході дослідження визначено, що підбір персоналу охоплює широкий спектр заходів, спрямованих на залучення кандидатів, які відповідають потребам організації, тоді як відбір є етапом оцінювання та прийняття рішень щодо найму тих, хто

найбільше відповідає посадовим і корпоративним вимогам. Чітке розмежування між цими процесами дозволяє більш ефективно керувати кадровими ресурсами, зосереджуючись як на залученні талановитих спеціалістів, так і на їх відповідності загальній стратегії розвитку підприємства.

Особливу увагу було приділено аналізу сучасних тенденцій у сфері підбору і відбору персоналу. Встановлено, що в умовах стрімкого розвитку цифрових технологій важливими інструментами стають автоматизовані системи управління кадрами (ATS), використання даних великих обсягів (big data) для прогнозування продуктивності кандидатів, а також активна взаємодія через соціальні медіа та професійні платформи. Такі інноваційні підходи дозволяють суттєво скоротити час і витрати на рекрутинг, підвищуючи при цьому якість відбору.

Окремо розглянуто концепцію культурної відповідності, яка стає дедалі важливішим критерієм у процесі найму. Залучення працівників, які поділяють цінності компанії, сприяє зниженню рівня плинності кадрів, формуванню згуртованих команд та підвищенню загальної продуктивності організації. У теоретичному контексті підтверджено, що сучасний ринок праці диктує необхідність не лише врахування професійних компетенцій кандидатів, а й оцінки їхньої культурної та соціальної сумісності.

Також було вивчено вплив підбору і відбору персоналу на загальну ефективність управління людськими ресурсами. Встановлено, що чітко структурована система найму дозволяє компаніям знижувати ризики, пов'язані з некоректним підбором кадрів, оптимізувати витрати на адаптацію працівників та зменшувати кількість помилкових рішень при прийомі на роботу. Це, у свою чергу, позитивно впливає на досягнення стратегічних і операційних цілей організації.

Значну увагу приділено теоріям мотивації у контексті підбору персоналу, оскільки мотиваційний компонент є невід'ємною частиною процесу найму. Визначено, що створення умов для розвитку і визнання працівників є ключовим фактором у залученні й утриманні талановитих кадрів, що має безпосередній вплив на стійкість компанії в умовах конкуренції.

Таким чином, перший розділ роботи дозволив обґрунтувати важливість системи підбору та відбору персоналу як основного елемента ефективного управління людськими ресурсами. Сучасні теоретичні концепції та інноваційні методи, розглянуті у цьому розділі, забезпечують основу для формування практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення кадрової політики підприємства, що є предметом подальшого аналізу у наступних розділах роботи.

Другий розділ магістерської роботи був присвячений аналізу системи підбору та відбору персоналу на прикладі ТОВ «МОДЕРН-РІТЕЙЛ». Це дозволило виявити сильні та слабкі сторони існуючих процесів управління персоналом, оцінити вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на функціонування системи, а також сформулювати базу для розробки практичних рекомендацій.

У ході дослідження було встановлено, що підприємство функціонує у динамічному ритейл-середовищі, яке характеризується високою конкуренцією, швидкою зміною запитів споживачів та значним навантаженням на персонал. Аналіз організаційної структури та кадрового руху показав, що рівень плинності кадрів є типовим для галузі роздрібної торгівлі, проте його значення залишається досить

високим і потребує зниження через вдосконалення підходів до залучення, адаптації та утримання працівників.

Значну увагу приділено дослідженню джерел залучення кандидатів. Основними каналами пошуку працівників є оголошення на рекрутингових платформах (таких як Work.ua), внутрішні оголошення у торговельних точках, а також реферальна програма, яка має позитивний вплив на залучення кваліфікованих працівників через рекомендації співробітників. Однак аналіз ефективності цих каналів свідчить про необхідність їхнього розширення, зокрема через активне використання соціальних мереж і розміщення інформації на корпоративному сайті.

Дослідження показало, що на підприємстві відсутній системний підхід до оцінки культурної сумісності кандидатів, хоча цей аспект є важливим для забезпечення згуртованості колективу та стабільності кадрового складу. Відсутність таких інструментів створює ризики невідповідності працівників корпоративним цінностям, що може впливати на їхню продуктивність і рівень задоволеності роботою.

Крім того, виявлено, що процес підбору і відбору персоналу в ТОВ «МОДЕРН-РІТЕЙЛ» здебільшого базується на традиційних підходах, які включають оцінювання за стандартними критеріями, такими як досвід роботи, професійні навички та відповідність посадовим інструкціям. Однак цей підхід не враховує необхідності автоматизації процесів, що суттєво обмежує можливості підприємства у скороченні часу на закриття вакансій та підвищенні загальної ефективності кадрової роботи.

Таким чином, другий розділ роботи дозволив виявити як позитивні сторони, так і недоліки системи підбору та відбору персоналу в ТОВ «МОДЕРН-РІТЕЙЛ». Сильними сторонами є активне використання реферальних програм, стабільність адаптаційних процесів та значний кадровий потенціал. Водночас недоліки, такі як недостатній рівень автоматизації, відсутність інструментів оцінки культурної сумісності та обмежена співпраця з навчальними закладами, створюють можливості для вдосконалення кадрової системи.

Результати аналізу другого розділу стали основою для розробки конкретних рекомендацій у третьому розділі, спрямованих на підвищення ефективності системи підбору та відбору персоналу в умовах сучасних викликів ринку праці.

Третій розділ магістерської роботи був спрямований на розробку практичних рекомендацій для вдосконалення системи підбору та відбору персоналу на прикладі ТОВ «МОДЕРН-РІТЕЙЛ». Проведене дослідження та запропоновані заходи дозволяють не лише покращити ефективність кадрових процесів, але й забезпечити значний економічний ефект для підприємства.

Ключовим елементом вдосконалення є впровадження автоматизованої системи управління наймом (ATS). Це дозволить оптимізувати обробку заявок, знизити час закриття вакансій на 30% і скоротити витрати на адміністративну діяльність. Витрати на рекрутинг після впровадження ATS прогнозовано зменшаться на 20%, що за умов витрат на підбір персоналу в 1,8 млн грн на рік дасть економію близько 360 тис. грн щорічно.

Впровадження тестування на відповідність корпоративній культурі також сприятиме економічній вигоді. Зниження рівня плинності кадрів на 15% зменшить витрати, пов'язані з повторним наймом та адаптацією нових працівників. За даними

підприємства, витрати на заміну одного працівника становлять близько 20 тис. грн. Зменшення плинності дозволить уникнути найму приблизно 40 співробітників щорічно, що дасть економію у розмірі 800 тис. грн на рік.

Розвиток співпраці з навчальними закладами через програми стажування дозволить зменшити витрати на пошук молодих фахівців. Завдяки залученню стажерів компанія може заповнювати до 20% вакансій, що зменшить витрати на пошук кандидатів через зовнішні ресурси. Орієнтовна економія складає 120 тис. грн на рік.

Просування бренду роботодавця через корпоративний сайт та соціальні мережі, хоча й вимагає інвестицій, забезпечує довгостроковий ефект у вигляді зменшення плинності кадрів, покращення якості найму та залучення кваліфікованих спеціалістів. Очікувана економія від зниження витрат на адаптацію нових працівників і збільшення ефективності роботи HR-відділу становить 320 тис. грн щорічно.

Сукупний економічний ефект від впровадження запропонованих заходів оцінюється на рівні 1,6 млн грн на рік. Цей результат є значним для підприємства і підтверджує доцільність реалізації запропонованих змін у системі підбору та відбору персоналу.

Таким чином, запропоновані заходи, спрямовані на автоматизацію процесів, оцінку культурної відповідності, співпрацю з навчальними закладами та просування бренду роботодавця, дозволять не лише підвищити якість кадрових процесів, але й забезпечити значну економічну вигоду. Економічний ефект підкріплює ефективність запропонованих рішень, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

АНОТАЦІЯ

Шумейко Г. А. «Проектування системи набору і відбору персоналу» (на прикладі ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ »).

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою професійного спрямування «Економіка». – Одеський національний економічний університет. Одеса, 2024.

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів.

Об'єкт дослідження – система набору та відбору персоналу ТОВ «МОДЕРН - РІТЕЙЛ».

У роботі розглядаються теоретичні основи системи набору та відбору персоналу. Проаналізовано поточну кадрову політику підприємства, визначено її переваги та недоліки. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення процесу набору і відбору персоналу, зокрема впровадження автоматизованих систем, розширення співпраці з освітніми закладами та удосконалення адаптаційних програм. Результати впровадження змін сприятимуть зниженню плинності кадрів і підвищенню ефективності роботи персоналу.

Ключові слова: набір персоналу, відбір персоналу, автоматизація рекрутингу, адаптація співробітників, корпоративна культура, плинність кадрів, ринок праці.

ANNOTATION

Shumeiko H. A., «Designing a Recruitment and Selection System»,

Thesis for Master's degree in specialty 051 «Economics» under the professional master's program «Economics». – Odessa National Economics University. Odessa, 2024.

Thesis consists of three chapters.

Object of study – recruitment and selection system at MODERN-RETAIL LLC.

The paper examines theoretical aspects of recruitment and selection systems. Current HR policies of the company are analyzed, identifying their strengths and weaknesses. Recommendations include implementing automated systems, expanding cooperation with educational institutions, and improving adaptation programs. The proposed changes are expected to reduce staff turnover and enhance employee performance.

Keywords: recruitment, personnel selection, recruitment automation, employee adaptation, corporate culture, staff turnover, labor market.