

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 "Економіка"
(шифр та найменування спеціальності)
за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом
(назва магістерської програми)
на тему: «Проектування системи набору і відбору персоналу»
(назва теми)

Виконавець:

студент 6 курсу ЦЗФН

Охременко Н.В. _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Іванова Л. В. _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми набір та відбір персоналу має важливе значення при управлінні трудовим потенціалом, тому що від нього багато в чому залежить подальша діяльність організацій. Тільки при наявності кваліфікованого персоналу підприємство зможе досягти найкращих результатів і поставлених цілей.

Мета дослідження є аналіз теоретичних засад щодо системи набору та відбору персоналу та адаптація їх практичне застосування на вітчизняних підприємствах з урахуванням особливостей української економіки.

Завдання дослідження:

- ✓ розглянути сутність планування потреби підприємства в персоналі;
- ✓ охарактеризувати процес набору персоналу на підприємство та розглянути джерела залучення кандидатів на підприємство;
- ✓ розкрити систему відбору персоналу та його адаптації на підприємстві;
- ✓ розглянути системи набору та відбору персоналу на підприємстві у зарубіжних країнах;
- ✓ оцінити систему набору та відбору персоналу підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад» та її ефективність;
- ✓ розглянути напрями вдосконалення системи набору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад» з урахуванням зарубіжного досвіду;
- ✓ запропонувати напрямки вдосконалення системи набору та відбору персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єкт дослідження соціально трудові відносини з приводу набору та відбору персоналу на роботу у підприємстві в сучасних умовах

Предмет дослідження сукупність теоретико-методологічних та практичних аспектів проектування системи набору та відбору персоналу.

Методи дослідження порівняльного, економічного аналізу, групувань, статистичні, анкетування, експертних оцінок (бальної оцінки, ранжирування) та інші.

Інформаційна база дослідження роботи вітчизняних та зарубіжних авторів щодо теоретичних аспектів набору та відбору персоналу, статистичні дані та звітність ТОВ "Телекарт-Прилад".

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменування) та 4-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 106 сторінок. Основний зміст викладено на 93 сторінках. Робота містить 24 таблиць, 19 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти набору та відбору персоналу» було розглянуто теоретичні основи набору та відбору персоналу на підприємстві, зарубіжні підходи до їх організації, проведено порівняльну характеристику джерел залучення кандидатів.

У другому розділі «Аналіз системи набору і відбору персоналу на ТОВ "Телекарт-Прилад"» проаналізовано основні економічні показники діяльності підприємства, розраховано коефіцієнти динаміки руху кадрів, розглянуто структуру

персоналу, а також виявлено переваги та недоліки системи набору та відбору на ТОВ "Телекарт-Прилад".

У третьому розділі «Удосконалення проектування системи набору і відбору персоналу на ТОВ "Телекарт-Прилад"» запропоновано впровадження японського підходу набору та відбору персоналу на підприємство, пропонується збільшити увагу на такі джерела залучення, як інтернет портали та рекомендації робітників. Також запропоновано проведення тренінгу для робітників відділу кадрів, вдосконалено систему відбору персоналу, а саме розроблено дві анкети для тестування здоров'я та відповідальності кандидатів. Сплановано проект набору та відбору персоналу на десять місяців для ТОВ "Телекарт-Прилад", запропоновано алгоритм впровадження та розраховано економічна ефективність.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. У теоретичній частині дипломної роботи було розглянуто сутність основних понять, що входять до складу кадрової політики підприємства, а саме *планування, набір, відбір та професійна адаптація*. складено порівняльну характеристику усіх джерел залучення, переваг та недоліків кожного джерела та зроблено висновок, що не існує одного оптимального джерела, тому відділ кадрів повинен володіти всім набором прийомів для залучення кандидатів і використовувати їх залежно від конкретного завдання. У роботі також були розглянуті дві основні зарубіжні моделі набору та відбору персоналу на підприємство американська та японська.

2. У другому розділі було проаналізовано статеву, вікову структуру та рівень освіти, в цілому можна сказати, що на підприємстві переважно працюють чоловіки, переважає вікова група від 30 до 40 років та більшість працівників має вищу освіту. На підприємстві спостерігається підвищення коефіцієнта постійності, коефіцієнт плинності у 2016 році знизився, що означає зменшення кількості звільнень, а також зріс коефіцієнт прийняття, що вказує на збільшення обсягу прийому працівників та більш ефективну адаптацію їх на підприємстві.

Резюмуючи вищесказане, можна виділити основні переваги системи набору та відбору кадрів на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад»: чітко сформована система проведення співбесіди, тобто з претендентами на посади, які не є ключовими, працює не тільки кадровий відділ, але і відділ контролю охоронної діяльності; питання, що задаються на співбесіді, підготовлені заздалегідь, весь процес інтерв'ю проходить поетапно; встановлено чіткі критерії для відбору різних категорій працівників; використовувані методи відбору не потребують вдосконалення та доповнення; досвід і рівень кваліфікації працівників, які займаються добором кадрів – дуже високий.

Також було визначено ряд недоліків: відсутність тестування на перевірку здоров'я кандидата та рівня відповідальності; не проводиться робота з підвищення кваліфікації працівників відділу кадрів; суб'єктивний процес відбору персоналу, фахівець з кадрів орієнтується на своє уявлення про майбутнього працівника; відсутня комплексна схема відбору персоналу.

3. Враховуючи виділені недоліки системи набору та відбору персоналу на ТОВ "Телекарт-Прилад" нами було запропоновано наступні напрями і шляхи щодо її удосконалення :

1. Впровадження японської системи підходу набору персоналу на підприємство, яка допоможе вирішати проблему з плинністю кадрів, тому що такі робітники, які приходять з вузів залишаються на довго на своєму першому місці роботи.

2. Більший акцент робити на залученні кандидатів через інтернет портали (robota.ua, work.ua, jobs.ua, joobl.org та інші).

3. Для удосконалення роботи відділу кадрів пропонуємо проведення тренінгу для співробітників "Сучасні методи та технології відбору ідеального працівника".

4. Для тестування потенційних працівників пропонуємо розроблену анкету щодо стану їх здоров'я, шкідливих звичок та способу життя.

5. Пропонуємо розроблений нами тест з назвою "Відповідальність та самостійність", який допоможе виявити, як кандидат приймає рішення та чи може він нести відповідальність за свої вчинки та їх наслідки.

Окрім цього було розроблено схему процесу впровадження проекту з набору та відбору персоналу на ТОВ "Телекарт-Прилад" який планується реалізувати до листопаду 2017 року.

АНОТАЦІЯ

Охременко Надія Вікторівна

(прізвище та ініціали студента)

«Проектування системи набору і відбору персоналу»

(назва кваліфікаційної роботи)

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності **«Економіка»**
за магістерською програмою професійного спрямування **«Управління персоналом»**.

Одеський національний економічний університет.

м. Одеса, 2017.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів.

Об'єкт дослідження - соціально трудові відносини з приводу набору та відбору персоналу на роботу у підприємстві в сучасних умовах

У роботі розглядаються теоретичні аспекти набору та відбору персоналу на підприємстві.

Проаналізовано:

- загальну характеристику ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- економічний аналіз діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- систему набору та відбору персоналу.

Запропоновано:

- впровадження японської моделі набору та відбору персоналу;
- зробити акцент на залучення кандидатів через інтернет портали та рекомендації працівників;
- проведення тренінгу для співробітників "Сучасні методи та технології відбору ідеального працівника".
- анкети для тестування потенційних працівників щодо стану їх здоров'я та відповідальності;
- схему процесу впровадження проекту з набору та підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Ключові слова: планування персоналу на підприємстві, набір персоналу, відбір персоналу, адаптація персоналу, кадрова політика, трудовий потенціал.

ANNOTATION

Okhremenko Nadiia

“Projection the system of recruitment and selection of personnel (on the example of Ltd. "Telecard-pribor")

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty «051 Economics»
under the master's program « Human Resource management ».

Odessa National Economics University

Odessa, 2017.

The work consist from the 3 chapters.

Object of research is social and labor relations about recruitment and selection of personnel for work in an enterprise in modern conditions.

The theoretical aspects of recruitment and selection of personnel at the enterprise were considered in this work.

It were analyzed:

- general characteristics of Ltd. "Telecard-pribor ";
- economic activity of the enterprise Ltd. "Telecard-pribor ";
- recruitment and selection of personnel system.

It were proposed:

- to introduce the Japanese recruitment and selection of personnel model;
- to focus on the attraction of candidates through Internet portals and recommendations of employees;

- to conduct training for employees of HR department for the topic names "Modern methods and technologies for selection of the perfect employee".

- to create a questionnaires for testing potential employees regarding their health and responsibilities;

- to improve the scheme of the implementation process of the project on recruitment and selection of personnel at Ltd. "Telecard-pribor ";".

Keywords: personnel planning at the enterprise, recruitment, selection of personnel, personnel adaptation, personnel policy, labor potential.