

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом»
на тему: «Проектування системи набору і відбору персоналу»

Виконавець:

Студентка VI курсу

Факультету міжнародної економіки

Васильєва Ірина Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко Валерій Григорович

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2017

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах ринкової економіки одним з головних факторів успіху підприємства є підбір персоналу. Основна проблема для керівників в галузі управління персоналом - це правильний підбір грамотних і кваліфікованих працівників для підприємства. Людські ресурси - це фактор прибутку і рівня якості послуг. У той же час люди - це ризики і суттєві витрати. Найважливіше завдання будь-якої установи - звести такий ризик до мінімуму. Для цього необхідно чітко орієнтуватися в концептуальних засадах підбору та відбору персоналу.

Мета дослідження полягає в розробці практичних рекомендацій з формування та вдосконалення системи набору і відбору персоналу на підприємстві.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні підходи до формування системи набору та відбору персоналу.
2. Дати оцінку ефективності діючої системи набору і відбору персоналу в організації ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур».
3. Розробити та запропонувати рекомендації щодо покращення системи набору і відбору персоналу ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур».

Об'єктом дослідження виступає діюча система набору і відбору персоналу.

Предметом дослідження є теоретико – методологічні положення та принципи формування системи набору і відбору персоналу ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур», а також відповідні методи і засоби впливу на систему набору і відбору персоналу.

Методи дослідження базуються на загальнонаукових та емпіричних методичних прийомах економічної науки. У процесі дослідження використовувалися методи статистичного та економічного аналізу. Застосовані методи соціологічних досліджень (анкетування, бесіда, інтерв'ю, опитування).

Інформаційною базою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних авторів в області управління персоналом на підприємстві, матеріали спеціалізованих друкованих видань, дані управлінської звітності та інших документів підприємства ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 6 додатків. Загальний обсяг роботи становить 109 сторінок. Основний зміст викладено на 85 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 20 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні підходи до формування системи набору та відбору персоналу**» розглянуто цілі і завдання підбору та відбору персоналу в

організації, джерела і методи підбору персоналу, технології відбору персоналу.

У другому розділі **«Оцінка ефективності діючої системи набору і відбору персоналу в організації ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур»»** проаналізовано характеристику діяльності ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур», характеристику системи набору і відбору персоналу в організації, ефективність діючої системи набору і відбору персоналу.

У третьому розділі **«Рекомендації щодо покращення системи набору і відбору персоналу ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур»** запропоновано пропозиції, які спрямовані на вдосконалення існуючої системи набору і відбору персоналу на підприємстві та прорахована економічна та соціальна ефективність запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі: підбір кадрів являється одним із елементів систем з управління персоналом, а вона в свою чергу є одним з найважливіших напрямків у діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху. Складова успішності будь-якої компанії є професійна організація роботи з персоналом. Найважливішу роль у цьому відіграють фахівці по роботі з персоналом або HR менеджери.

Підбір кадрів неможливий без послідовних етапів та критеріїв підбору. Вони допомагають менеджеру знайти людей, які б відповідали вимогам компанії, та могли успішно і довго працювати в ній. Також потрібно знати критерії підбору, тому розробляють кваліфікаційну карту і карту компетенцій або профіль посади або портрет «ідеального» кандидата.

Підбір персоналу передбачає комплекс різноманітних заходів з метою пошуку та відбору працівника на певні вакантні посади. В сучасних умовах роботодавці мають великі можливості для ефективного використання проаналізованих технологій підбору персоналу. Реалізація сукупності запропонованих сучасних технологій кадрового менеджменту сприятиме зростанню продуктивності праці персоналу й ефективності функціонування підприємства.

Аналіз основних показників ПРАТ «ВО «Стальканат-Сілур» дозволив зробити наступні висновки.

Збільшення чисельності відбувається за рахунок впровадження нових станів і машин. Чисельність працюючих постійно зростала: у 2016 році відносно 2015 року на 49 осіб, а у 2015 році відносно 2014 року на 62.

Фонд оплати праці також постійно зростає. Цей показник впливає і на собівартість продукції і на рентабельність підприємства. Динаміка зростання 2016 до 2014 року склала 66,9% .

Важливим показником, що характеризує зайнятість, як стабільну є коефіцієнт плинності кадрів який у 2014 році склав 4,7%, у 2015 році – 7,6%, у 2016 році – 10,8%. Причина плинності кадрів пов'язана з кризою та пошуком працівниками нового місця роботи з більш високою заробітною платою (виїзд на роботу за кордон).

Аналіз системи набору і відбору персоналу ПрАТ «ВО «Стальканат-Сілур» дозволив зробити наступні висновки.

Проведенням співбесіди на підприємстві займається керівник Відділу кадрів. З жовтня 2016 року на підприємстві утворився Відділ персоналу. Очолює відділ персоналу Директор з персоналу.

При дослідженні процесу підбору були виявлені наступні проблеми:

1. Програма набору та відбору працівників не є чітко прописаною, пункти програми є неповними, відсутня анкета для кандидатів.
2. Відсутність бази кандидатів.
3. Великий відсоток співбесід у робочому часі керівника відділу кадрів, в зв'язку з чим відбувається брак часу для виконання основних функцій.
4. Відсутній прямий пошук кандидатів.
5. Немає алгоритму та критеріїв відбору.
6. Використовується 3 з 10 каналів пошуку.
7. Недостатня проінформованість кандидатів про вакансії та компанію.
8. Нерегламентований час проведення співбесіди.
9. Відсутність зворотного зв'язку після проведення співбесіди.
10. Відсутність спеціально обладнаного кабінету для проведення співбесіди
11. Відсутність достатньої інформації керівникам відділів щодо представленого кандидата.
12. У багатьох випадках кандидат не відповідає заявленим вимогам на пошук персоналу.

В результаті проведеного аналізу встановлено, що система набору і відбору персоналу ПрАТ «ВО «Стальканат-Сілур» не відповідає висунутим вимогам. Всі заходи, якщо вони проводяться в повній мірі, не дозволяють досягати цілей, які були поставлені перед системою.

Відповідно до проведеного аналізу основними завданнями при розробці проекту змін системи набору і відбору персоналу є:

1. Ведення нової посади – менеджер з персоналу (рекрутер).
2. Розробка оновленої програми набору і відбору працівників в ВО «ПРАТ «Стальканат - Сілур».
3. Створення електронної бази кандидатів.
4. Розробка анкети «Анкета шукача».
5. Розробка маршрутного листа.

Ведення нової посади – менеджер з персоналу дозволить відокремити функцію підбору персоналу. В оновленій програмі набору і відбору працівників в ВО «ПРАТ «Стальканат - Сілур» зазначені етапи процесу відбору та відповідальні особи. Створення електронної бази кандидатів дасть можливість систематизації інформації про кандидатів в єдиній базі даних, оперативність в пошуку потрібної інформації. Розробка анкети «Анкета шукача» дозволяє збирати повну інформацію про шукачів з метою подальшої обробки та прийняття рішення щодо відбору. Розробка маршрутного листа полегшить маршрутний пошук для шукачів, збільшить їх успішне проходження етапу медичного огляду.

Порахований економічний ефект від впровадження запропонованих заходів очевидний. Економічна ефективність складає 118778, 56 грн. грн.

У результаті витрат на розробку, впровадження і підтримку ефективної системи набору і відбору персоналу, організація повинна отримати такі результати:

- зниження витрат на пошук нового персоналу;
- стабілізація кадрової політики;
- поліпшення атмосфери в колективі;
- скорочення строку закриття вакансій;
- підвищення бренду компанії.

АНОТАЦІЯ

Васильєва І.М. «Проектування системи набору і відбору персоналу».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка» за магістерською програмою професійного спрямування «Управління персоналом».

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2017.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти формування системи набору та відбору персоналу, цілі і завдання підбору та відбору персоналу в організації, джерела і методи підбору персоналу, технології відбору персоналу.

Проаналізовано характеристику діяльності ПРАТ «ВО «Стальканат - Сілур», характеристику системи набору і відбору персоналу в організації, ефективність діючої системи набору і відбору персоналу.

Запропоновано пропозиції, які спрямовані на вдосконалення існуючої системи набору і відбору персоналу на підприємстві та прорахована економічна та соціальна ефективність запропонованих заходів.

Ключові слова: персонал, система набору і відбору персоналу, співбесіда, кандидат, профіль посади, вакансія.

ANNOTATION

Vasylieva I.M. "Designing a recruitment and selection of staff system".

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty 051 "Economics" under the master's program "Personnel management".

Odessa National Economics University. - Odessa, 2017.

The work deals with the theoretical aspects system of recruitment and selection of personnel, goals and tasks of selection and selection of personnel in the organization, sources and methods of recruitment, personnel selection technology are considered in the paper.

The characteristics of the activity of PJSC "PA" Stalkanat - Silur ", the characteristics of the system of recruitment and selection of personnel in the organization, the effectiveness of the existing system of recruitment and selection of personnel are analyzed.

Proposals are offered that are aimed at improving the existing system of recruitment and selection of personnel at the enterprise and the estimated economic and social efficiency of the proposed measures.

Key words: staff, recruitment and selection of staff system, interview, candidate, position profile, vacancy.