

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичні основи професійного підбору персоналу в організаціях	5
1.1 Підбір персоналу в організаціях та його складові елементи.....	5
1.2. Технологія підбору персоналу в організаціях	15
1.3 Принципи та методи підбору персоналу в організаціях та їх ефективність.....	24
Розділ 2. Аналіз системи підбору персоналу НА ТОВ «СККС».....	34
2.1 Загальна характеристика діяльності ТОВ «СККС».....	34
2.2 Аналіз якісного складу персоналу та його управління на ТОВ «СККС».....	38
2.3 Оцінка управління персоналом та системи підбору на ТОВ «СККС»	43
Розділ 3. Вдосконалення системи набору та відбору персоналу на ТОВ «СККС»	51
3.1 Проектування системи набору і відбору персоналу з урахуванням закордонного досвіду.....	51
3.2 Розробка заходів щодо поліпшення системи набору та відбору персоналу ТОВ «СККС».....	57
Висновки	73
Список використаної літератури	75
Додатки	78

АНОТАЦІЯ

випускної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Єфіменко Альони Сергіївни

«Проектування системи підбору та набору персоналу»

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2018 рік

Випускна робота складається з 3 розділів.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти та методи набору і відбору персонала. Проаналізовано вплив зовнішніх та внутрішніх факторів набору і відбору персонала на підприємстві.

Зроблено аналіз техніко-економічних показників ТОВ «СККС», проаналізовано систему набору і відбору персонала цього підприємства.

На підставі проведеного аналізу розроблені рекомендації щодо вдосконалення професійного підбору персоналу з урахування досвіду провідних країн світу: розробка заходів набору та відбору персоналу за моделлю компетенції; вдосконалення системи відбору персоналу завдяки впровадженню психологічного тестування та підвищення ефективності підбору персоналу за рахунок автоматизації процесу.

Ключові слова: підбір, відбір, психологічне тестування, модель компетенцій, автоматизація

ANNOTATION

final work for an academic degree of bachelor

Efimenko Alena Sergeevna

"Designing a system of recruitment and recruitment"

Odessa National Economic University

Odessa, 2018

Graduation work consists of 3 sections.

The paper considers theoretical aspects and methods of recruitment and selection of personnel. The influence of external and internal factors of recruitment and selection of personnel in the enterprise is analyzed.

The analysis of technical and economic indicators "SKKS" is made, the system of recruitment and selection of personnel of this enterprise is analyzed.

On the basis of the analysis, recommendations were made to improve the professional recruitment of personnel, taking into account the experience of the world's leading countries: developing measures to recruit and select personnel according to the competence model; improving the system of personnel selection through the introduction of psychological testing and improving the efficiency of staff selection through automation of the process.

Keywords: selection, selection, psychological testing, competency model, automation

ВСТУП

Актуальність дослідження. Посилення інтересу до дослідження проблем підбору персоналу в організацію зараз представляється нам явищем цілком закономірним.

Від якості підбору персоналу залежить ефективність роботи організаційної одиниці і використання решти ресурсів організації. Найважливішою передумовою, що визначає ефективність роботи по підборі персоналу, є тісний зв'язок цього напрямку діяльності з системою управління, що діє в організації.

Створення виробництва світового класу завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають, звичайно ж, важливу роль, але реалізація всіх можливостей, закладених в нових методах управління, залежить вже від конкретних людей, від їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здібності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання.

Формування у працівників потрібної компетенції починається вже при підборі персоналу. Люди, які прийдуть в організацію, повинні прагнути максимально оволодіти аспектами даного бізнесу. Часто це більше питання бажання самих працівників, ніж їх попереднього досвіду трудової діяльності або базової освіти. Питанню вивчення професійного підбору персоналу присвячено чимало праць вітчизняних та зарубіжних науковців (Кібанов А.Я., Одегов Ю.Г., Никифорова В.Г., Колот А.М., Петух В.М. та інші), а також практиків в сфері управління персоналом.

В той же час слід відмітити, що в науковій і практичній літературі часто відбувається ототожнення понять відбір та підбір, недостатньо уваги приділяється аналізу помилок при підборі персоналу, рекомендації з покращення професійного підбору персоналу часто носять загальний характер і не враховуються новітні досягнення в цій сфері та особливості організацій, які займаються різними сферами діяльності.

Об'єктом дослідження в дипломній роботі виступає система підбору та відбору персоналу ТОВ «СККС».

Предмет дослідження – сучасна методологія побудови системи підбору та відбору персоналу в Україні та зарубіжних країнах.

Метою написання дипломної роботи є розробка пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення професійного підбору персоналу на ТОВ «СККС».

Відповідно до цієї мети в роботі було поставлено ряд **завдань**:

- розглянути основні поняття, методи і принципи сучасного професійного підбору персоналу в організації в системі управління персоналом та можливі помилки при підборі персоналу;
- проаналізувати основні показники роботи ТОВ «СККС»;
- розглянути систему підбору персоналу на досліджуваному підприємстві;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення професійного підбору персоналу в організації.

При написанні дипломної роботи використовувалася наукова література вітчизняних і зарубіжних вчених, статті, матеріали опубліковані в періодичних виданнях, інструктивні матеріали з питань роботи з персоналом, дані звітності ТОВ «СККС».

В цілому дипломна робота спрямована на вирішення важливого питання – вдосконалення існуючої системи професійного підбору персоналу з метою забезпечення організації кваліфікованими кадрами та підвищення ефективності її діяльності.

ВИСНОВКИ

В дипломній роботі ми аналізуємо діяльність Компанії ТОВ «СККС». Компанія на ринку дистрибуції і логістики з 1997 року, є офіційним регіональним дистриб'ютором торгових марок пива. Для реалізації продукції компанія пропонує в оренду спеціальне обладнання для охолодження та розливу пива, павільйони, індивідуальні конструкції, меблі, парасолі для організації кафе в літній період на взаємовигідних умовах. Також компанія ТОВ «СККС» надає послуги: по зберіганню вантажів, його переробці та доставці.

Планування і набір персоналу. Довгострокового та короткострокового планування персоналу в ТОВ «СККС» не відбувається (частково через те, що діяльність компанії має сезонність та робить істотний вплив на чисельність персоналу).

Потреба в персоналі на найближчу перспективу оцінюється директором і ґрунтується на зміні обсягу робіт. Незважаючи на структуризацію процесу відбору, пошук та відбір персоналу заздалегідь не планується і здійснюється лише в момент, коли керівник стикається з необхідністю заповнення тих чи інших вакансій. Як правило, при звільненні штатної одиниці оголошується конкурс на вакантну посаду (подача оголошення в ЗМІ, Інтернет або своїм працівникам). Отже, фактично використовуються вкрай обмежені джерела пошуку кандидатів, що не дозволяє залучати найкращих працівників (що є основним принципом відбору персоналу в компанії).

Основою для відбору співробітника в компанію є анкета стандартної форми, заповнення якої вимагається від усіх претендентів. Відбір відбувається на підставі резюме, в якому викладаються дані про освіту, досвід роботи та особистих даних потенційного працівника.

Співбесіда є основним аспектом при прийомі на роботу. HR-менеджер з'ясовує, по-перше, професійні здібності кандидатів, попередні місця роботи, соціальний статус. По-друге, цікавиться фізичним здоров'ям.

Оскільки пошук кадрів здійснюється лише в той момент, коли виникає гостра необхідність заповнення вакансій, то допускаються ряд помилок: запізнювання в забезпеченні необхідними кадрами, прийом персоналу не зовсім відповідного вимогам персоналу. Це відбивається на кінцевому результаті діяльності компанії, в час-пік сезону відбуваються збої в роботі – не встигають доставити вантаж клієнтам, наявному персоналу доводиться виконувати понаднормову роботу, занадто багато роботи (переробки), надмірні вимоги, занадто сильні фізичні навантаження, розчарування в очікуваннях і як підсумки - невдоволеність персоналу.

Проаналізувавши всю отриману інформацію надану в розділі 2 дипломної роботи про ТОВ «СККС» та проаналізувавши досвід закордонних країн, пропонуються наступні заходи щодо поліпшення системи набору і відбору персоналу:

1. Розробка заходів набору та відбору персоналу за моделлю компетенції.
2. Вдосконалення системи відбору персоналу завдяки впровадженню психологічного тестування.
3. Підвищення ефективності підбору персоналу за рахунок автоматизації процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. В. - Управление персоналом – 2006
2. Бирюзкова И. В. Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2005. - 264с.
3. Бойдаченко П.Г. Служба управления персоналом предприятий, М.: 2005.
4. Волгин А. П., Матирко В. И. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: Опыт ФРГ. – М.: Дело, 2006. – 365с.
5. Десслер Гари Управление персоналом: перевод с английского. – М.: БИНОМ, 2006. – 223с.
6. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н.Новгород, 2001
7. Зверяков М. І. Перспективи формування нової якості зростання // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 59–74.
8. Зудина Л. Н. Организация управленческого труда: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М – Новосибирск: НГАЭиУ, 2005. -316с.
9. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления.- М.: Дело, 2006.с.128
9. Інформація про комп'ютерну систему тестування MAINTEST [Електронний ресурс]. – Режим до- ступу: <http://www.ht.ru/cms/bank>.
11. 10. Інформація про профорієнтаційну експертну систему ПРОФПЛАН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article>.
12. 11. Інформація про експертну систему ТЕЗАЛІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article>.
13. 12. Інформація про систему PSI-КАРТА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cogitocentre.com/page.php?al=14807>.
14. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006.- 254с.
15. Колышкин В.В. Практические основы профотбора. –

Новосибирск: Высшее знание, 2007 г.

16. Капустин Петр. Управленческое консультирование для руководителей.- С.-П.,2000

17.Литвинцева Н.А. «Психологические аспекты подбора и проверки персонала» изд-во ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2005 г. – 400 с.

18.Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – Москва – Новосибирск: «ИНФРА – М», 2004. – 312с.

19. Мишин В.М. Исследование систем управления: Учебное пособие. – М., 2001.

20. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами. - М.,2000

21.Никифоренко В.Г. Управління персоналом, Одеса, Пальміра, 2006.

22.Николенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов,

М.:Издательский дом «Страховое Ревю», 2007 с.49

23 .Р.А. Исаев, консалтинговая компания «Бизнес-инжиниринговые технологии (БИТЕК)» (ЗАО), ведущий консультант по корпоративному управлению в банковской сфере, Аналитический журнал [Номер 2/2009](#)

24 Розанова В. А. Психология управления, М., Бизнес-школа «Интел- Синтез» 2002. – 400с.

25 Сало Я. В. Середній клас як інструмент соціально-економічного розвитку країни / Я. В. Сало // Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечнікова. Серія "Економіка". – 2016. – Вип. 7 (49). – Т. 21. – С. 119-122.

26 Сало Я. В. Середній клас: проблеми формування [Електронний ресурс] / Я. В. Сало // Економіка та суспільство. – 2016. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-4/11-stati-4/312-salo-ya-v>

25. Светлана Иванова "Искусство подбора персонала" http://www.top-personnel.com/press_h9/rubrica_h58

26. Тараненко В.А.Управление персоналом, корпоративный

мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. – К.: Ника – Центр, 2005. – 236с.

27. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента –М.: «Дело, 2005. с.158

28. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. - 312 с.

29. Управление и проблема кадров. - М.: Экономика, 2003. - С. 79.

30. Управление в кредитной организации

http://www.reglament.net/bank/mng/2009_2_article.htm

31 Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях

32. Шекшня С.В. «Управление персоналом современной организации»/учебно-практическое пособие/ - изд-во ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез»,2006г.–336 с.

33. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. - М., 2000

34. Журнал "Справочник Кадровика" №11, ноябрь 2002 г.
<http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1000&mode=thread&order=1&thold=0>

35 <http://globalteka.ru>.

36 <http://www.webarhimed.ru/page-138.html>

37 <http://t4b.narod.ru>.