

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

**Кафедра Управління персоналом і економіка 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 сучасної організації
(назва магістерської програми)

на тему: «Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення»
(назва теми)

Виконавець:

Студент 6 курсу факультету

_____ /прізвище, ім'я, по батькові/

_____ /підпис/

Науковий керівник:

К.П.Н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Петровська О.М.

(прізвище, ім'я, по батькові)

_____ /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми якісного підбору персоналу і подальша його адаптація стали одним з найголовніших чинників, що визначають виживання і економічне становище підприємств.

Мета дослідження дипломної роботи є розробка проекту по вдосконаленню підбору персоналу ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

Завдання дослідження:

- описати сутність та методи професійного підбору кадрів;
- дослідити теоретичні основи підбору персоналу в організації, точніше: вітчизняний та зарубіжний досвід професійного підбору кадрів на підприємствах;
- проаналізувати процеси підбору персоналу на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»;
- запропонувати заходи щодо вдосконалення підбору персоналу на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»;
- обґрунтувати економічний а також соціальний ефект від запропонованих заходів на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

Об'єкт дослідження дипломної роботи є персонал на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

Предмет дослідження виступає процес підбору персоналу на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

Методи дослідження діалектичний метод пізнання та системний підхід а також загальнонаукові методи і прийоми як аналіз і синтез, методи групування, порівняння а також інтерв'ю з рекрутером заводу, в ході якого були виявлені недоліки існуючої системи підбору персоналу.

Інформаційна база дослідження були: нормативні документи; ґрунтовні роботи вітчизняних та зарубіжних вчених; дані ресурсів мережі Інтернет; статистичні і звітні дані підприємства ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»; результати проведеного анкетування щодо дослідження системи підбору кадрів на ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (32 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 106 сторінок. Основний зміст викладено на 94 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 31 рисуноків.

Публікації. За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано 1 статтю: _____ (назва публікації)

// _____ (назва видання, місце, рік).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи професійного підбору кадрів*» розглянуто сутність професійного підбору кадрів, основні методи підбору кадрів в сучасних підприємствах а також вітчизняний та зарубіжний досвід професійного підбору кадрів на підприємствах.

У другому розділі «*Аналіз діяльності та стану професійного підбору кадрів ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»*» проаналізовано економічну характеристику заводу ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»; аналіз соціально-економічної структури персоналу та аналіз сучасного стану системи професійного підбору кадрів у ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК».

У третьому розділі «*Розробка пропозицій вдосконалення системи професійного підбору кадрів ТОВ «ВЕЛИКОДОЛИНСЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»*» запропоновано

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Розробка спеціального програмного забезпечення з функцією нагадування (за допомогою звертання до послуг ІТ-компанії) - при цьому *соціальний ефект* складатиме із:

- ❖ Виникнення порозуміння між кандидатом та рекрутером;
- ❖ Підвищення задоволеності співбесідою.

2. Розробка критерій ефективного підбору персоналу (за допомогою звертання до послуг компанії *Empleo*), при цьому *соціальний ефект* складатиме із:

- ❖ Справить гарне враження кандидата про компанію;
- ❖ Розробка критерій підбору нових працівників забезпечить режим нормального функціонування підприємства;

3. Надіслати рекрутера на курси підвищення кваліфікації для HR-менеджерів: "Управління персоналом", при цьому *соціальний ефект* складатиме із:

- ❖ Рекрутер може не тільки знаходитися в курсі сучасних розробок, а й претендувати на підвищення по кар'єрних сходах;
- ❖ Чим грамотніший і професійніший фахівець, тим ефективніше виробництво.

4. Надання бонусів HR-менеджеру задля мотивації на швидше закриття вакансій, при цьому *соціальний ефект* складатиме із:

- ❖ Більш ефективно використання робочого часу;
- ❖ Підвищення якості управління персоналом.