

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
*(шифр та найменування спеціальності)*  
за освітньою програмою **Управління персоналом та економіки праці**  
*(назва освітньої програми)*

на тему: **«Удосконалення набору і відбору персоналу на прикладі  
ТОВ «Нова пошта»**

**Виконавець:**  
студентка ФЕУП, 43 гр  
Мілошова Юлія Іллівна

**Науковий керівник:**  
к.е.н., доцент  
Сорока Олександра Володимирівна

**Одеса 2021**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми .** У сучасних умовах зростає інтерес й увага до ролі людських ресурсів і можливість повної реалізації професійного потенціалу персоналу. Це викликано, насамперед, високим рівнем поділу праці, істотним зростанням питомої частки висококваліфікованої праці як у виробничій, так і у невиробничій сферах і обумовленим цими процесами підвищенням ролі кожного співробітника в успішній роботі організації.

Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добірка й відбір працівників забезпечує нормальний режим функціонування організації, а також закладає перші підвалини успіху.

Ефективний, дієздатний персонал – основна складова довготривалого успіху, високоефективний напрям вкладання капіталу. Сьогодні людина - це головний стратегічний ресурс будь-якої компанії для боротьби з конкурентами.

Вдало підібрати трудовий колектив - одне з основних завдань керівництва будь-якого підприємства. Це має бути команда однодумців, і партнерів, здатних усвідомлювати, ухвалювати й реалізовувати загальні задуми. Тільки вона виступає запорукою успіху підприємницької діяльності, висловлювання й процвітання підприємства. Саме тому актуальність теми дослідження обумовлена тим, що використання ефективних методик підбору та найму персоналу є одним з головних чинників забезпечення підприємства трудовими ресурсами в необхідній кількості і необхідної кваліфікації, і як наслідок - забезпечення необхідного обсягу виробництва і продажу продукції (товарів, робіт, послуг).

Ефективність роботи підприємства значною мірою залежить від правильно обраного персоналу. Тому методи підбору та найму персоналу завжди цікавили вчених, а також фахівців кадрових служб та служб управління персоналом.

Вагомий внесок у досягнення питань ефективного підбору та найму персоналу зробили такі відомі науковці як Р. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Іванова, Г. Назарова, Н. Маркова та ін. Вони акцентували увагу на дослідженні основних методів та можливостей їх застосування, особливостях і специфіці етапів підбору та найму персоналу тощо.

Вагомість зазначеної проблематики, її актуальність і необхідність узгодження практики з теоретичними дослідженнями, проблеми, що виникають при підборі та наймі персоналу зумовило вибір теми і зміст даного дослідження.

**Мета дослідження.** Метою даного дослідження є висвітлення теоретичних положень та практичних рекомендацій, щодо сучасних методів підбору та найму персоналу на рівні підприємства.

Для досягнення мети дослідження вирішувались такі **завдання:**

- вивчити теоретичні засади процедури підбору та найму персоналу і зарубіжний досвід їх використання;

- провести аналіз господарської діяльності підприємства в тому числі фінансових та техніко – економічних показників;
- проаналізувати існуючий стан організації підбору та найму персоналу на підприємстві та динаміку основних трудових показників;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення підбору персоналу на ТОВ «Нова Пошта».

**Предмет дослідження** – теоретичні та прикладні аспекти й проблемні питання професійного підбору персоналу на ТОВ «Нова Пошта»

**Об'єктом дослідження** в кваліфікаційній роботі виступає професійний підбір персоналу в організації на прикладі ТОВ «Нова Пошта»

У процесі підготовки кваліфікаційної роботи використані методи теоретичного дослідження, зокрема, аналіз і синтез при вивченні теоретичних основ підбору та найму персоналу. Методи емпіричного дослідження – спостереження та експеримент застосовувались в ході розробки рекомендацій із вдосконалення процедури підбору персоналу в ТОВ «Нова пошта» . Для проведення аналізу господарської діяльності використовувались статистичні та математичні методи.

**Інформаційною базою** дослідження є численні літературні джерела, присвячені рекрутингу, світовий досвід роботи hr-спеціалістів, а також навчально-методична література та аналітичні матеріали різних авторів в сфері управління персоналом.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення системи набору та відбору персоналу на ТОВ « Нова пошта»

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 86 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 18 таблиць, 15 рисунків, 3 додатки. Бібліографічний список нараховує 43 літературних джерела, що викладені на 4 сторінках

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі «Теоретичні засади дослідження набору та відбору персоналу» узагальнено поняття рекрутингу персоналу та його впливу на діяльність підприємства; визначено такі поняття, як «підбір персоналу», «відбір персоналу». Розкрито порівняльну характеристику підбору та відбору персоналу. Надана оцінка рекрутингу як елементу кадрового менеджменту у зарубіжних компаніях.

У другому розділі «Аналіз діяльності щодо набору та відбору персоналу на ТОВ «Нова пошта»» проаналізовано господарська діяльність досліджуваної організації; оцінено стан управління персоналом в організації; здійснено оцінку системи набору та відбору персоналу.

У третьому розділі «Рекомендації з удосконалення системи набору та відбору персоналу на ТОВ »Нова Пошта» запропоновано заходи удосконалення системи набору та відбору персоналу; обґрунтовано значення та необхідність застосування програмних продуктів та соціального рекрутингу.

## **ВИСНОВКИ**

Для досягнення мети роботи було проведено теоретичний та практичний аналіз підбору та відбору персоналу відповідно до завдань роботи.

Розглянуто теоретичні аспекти управління персоналом. Визначено такі поняття, як «рекрутинг», «підбір персоналу», «відбір персоналу». Розкрито порівняльну характеристику підбору та відбору персоналу. Надана оцінка рекрутингу як елементу кадрового менеджменту у зарубіжних компаніях.

Проведено аналіз організаційно-економічної характеристики ТОВ «Нова пошта». ТОВ «Нова пошта» - це логістична компанія, яка надає послуги експрес-доставки документів, посилок та вантажу для фізичних осіб та бізнесу. Аналіз організаційно-економічних показників компанії показав, що прибуток ТОВ «Нова пошта» щороку зростає, що дозволяє компанії розширювати мережу відділень та створювати нові робочі місця. Аналіз кількісного та якісного складу персоналу компанії показав, що середньооблікова кількість працівників зростає за аналізований період, при цьому в компанії переважає молодий колектив від 20 до 30 років. Більшість з працівників мають закінчену вищу освіту. Аналіз виявив високий рівень плинності персоналу – 25,7%. Найбільша кількість звільнень припадає на нових співробітників, які попрацювали менше 1 місяця в компанії. Це пов'язано з невідповідністю очікувань працівників та реальних умов праці, з великим навантаженням нових працівників з перших робочих днів.

Проаналізувавши функціонування підсистем управління персоналом, виявлено, що слабкою ланкою в управлінні персоналом ТОВ «Нова пошта» є система пошуку та підбору персоналу і система адаптації. Не ефективність даних підсистем може призвести до зниження якості надання сервісу клієнтам, з одного боку, та зниженням якісних характеристик персоналу і зниженням лояльності співробітників до компанії, з іншого боку.

Відповідно до виявлених проблем у сфері управління персоналом було розроблено та запропоновано заходи для удосконалення діючої системи пошуку та підбору персоналу.

Запропоновані заходи передбачають :

1. Впровадження системного підходу. Запропонована поетапна схема процесу рекрутингу дозволить упорядкувати процес підбору персоналу у

компанії. Удосконалений механізм процесу рекрутингу дозволить за рахунок основних елементів підвищити ефективність цього процесу

2. Підбір найманих працівників із застосуванням соціальних мереж. Надані нами рекомендації дозволяють зробити висновок про те, що в сучасних умовах розвитку бізнесового середовища загальноприйнятий алгоритм підбору найманих працівників на вакантну посаду підприємств повинен бути адаптованим до сьогоденних умов функціонування організацій. Виявлені нами переваги пошуку найманих працівників на вакантні посади у соціальних мережах дозволили запропонувати алгоритм пошуку HR менеджером претендента на вакантну посаду в соціальних мережах. На відміну від існуючих алгоритмів, застосування даного алгоритму надасть можливість HR менеджеру та керівнику організації уникнути етапу роботи з кадровими агентствами, скоротить витрати підприємства на підбір персоналу на вакантну посаду, дозволить сформувати резерв кадрів та водночас зробити процес підбору претендентів мобільним.

3. Підбор персоналу на базі сучасних програмних продуктів. Для підвищення ефективності процесу підбору персоналу на ТОВ «Нова Пошта» нами запропоновано використовувати сучасні інформаційні технології, зокрема ті, що можуть використовуватися керівниками і фахівцями Департаменту підбору та адаптації персоналу при вирішенні завдань відбору персоналу, аналізу міжособистісних відносин в колективі, веденні баз даних по кадрам. Інформаційні системи дозволяють виявити рівень професійної кваліфікації працівників, їх психофізіологічні параметри, а також простежити за динамікою зміни певних характеристик, щоб виділити ті з них, які мають відхилення від загальноприйнятих суспільних норм.