

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»

на тему: «**Проектування систем набору і відбору персоналу (на прикладі
ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»)**»

Виконавець:

Студентка 4 курсу 6 групи ФЕУП
Плясун Тетяна В'ячеславівна

Науковий керівник:

к.п.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність дослідження. випускний кваліфікаційної роботи обумовлена тим, що процвітання підприємства за умов ринкової економіки необхідно мати і регулярно залучати відповідне число працівників із належним рівнем кваліфікації. Персонал є душею підприємства. Воно може мати найкращі виробничі приміщення та потужності, але, скільки знань і навичок, скільки мистецтва і скільки особистостей потрібно підприємству для того, щоб вижити і досягти успіху.

Аналіз досліджень. Багато уваги з боку практичних питань, пов'язаних із визначенням ефективності формування якісного складу персоналу присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: Балабанова Л. В., Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Данюк В. М., Дмитренко Г. А., Журавльов П. В., Кібанов А. Я., Колот А. М., Колосова М. В., Крушельницька О. В., Магура М. І., Матросов О. Д., Терентьєва Т. А., Трейсі Б., Уейн Дж. П., Хміль Ф. І., Шекшня С. В. та ін.

Предметом дослідження випускний кваліфікаційної роботи є загальні методи та технології управління підбору та відбору фахівців на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Об'єкт дослідження є система підбору та відбору персоналу на підприємстві ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Метою даної роботи є дослідження стану та обґрунтування пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності управління підбором та відбором фахівців у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Основні завдання дипломної роботи:

- розглянути теоретичні основи управління системою підбору та відбору спеціалістів на підприємстві;
- проаналізувати основні методики та технології підбору та відбору спеціалістів на підприємстві;

- дослідити програми кадрової політики підприємства, її принципи, напрями, реалізацію у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»;
- обґрунтувати пропозиції та рекомендації щодо ефективного підбору та відбору персоналу у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»;
- сформулювати уявлення про сильні та слабкі сторони підбору та відбору спеціалістів у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»;
- Визначення економічної та соціальної ефективності запропонованих методів щодо покращення та активізації існуючої системи регулювання соціально-психологічним кліматом на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Методи дослідження. В роботі використані такі методи дослідження: системного та структурного аналізу; економіко-математичні методи для оцінки ефективності використання діючої системи підбору персоналу заводу, результативності механізмів відбору та особистісного зростання персоналу; емпіричні прийоми, які дозволятимуть вивчати, порівнювати та узагальнювати управлінський досвід в сфері використання сучасних методів та технологій підбору персоналу заводу ЖБК .

Інформаційною базою дослідження кваліфікаційної роботи слугували комплекс навчальних та науково-методичних матеріалів таких відомих спеціалістів, як О.Я. Кібанов, Д.А. Ашіров, М.М. Магура, Т.Ю. Базаров, М.Б.Курбатов; балансова звітність ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за 2019 р.; 2020 р.; 2021 р.; нормативно-правова база України.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів: теоретичного, аналітичного та пропозицій, щодо поліпшення підбору персоналу підприємства; висновків та використаних джерел 30, кількості додатків 2. Загальний обсяг роботи 75 стр., а також кількість таблиць 13 та ілюстрацій 22.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи підбору, відбору та найму персоналу»* розглядаються сутність та основні засади підбору, відбору та найму кваліфікованого персоналу на підприємства. Сучасні дієві методи підбору персоналу, наведено досвід та закономірності відбору персоналу на закордонних підприємствах.

У другому розділі *«Аналіз системи підбору та відбору персоналу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»* наведено економічну характеристику діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», проаналізовано діючу систему підбору персоналу на заводі. Проведено соціологічне дослідження оцінки впливу методів підбору персоналу на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», виявлено недоліки діючої системи підбору персоналу на заводі.

У третьому розділі *«Шляхи оптимізації та удосконалення процесу формування персоналу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»*. Розроблені пропозиції спрямовані на формування більш дієвих методів підбору персоналу, згідно соціально-політичних обставин ринку праці в Україні. Надана оцінка соціально-економічного ефекту, поліпшення та активізації методів підбору персоналу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

ВИСНОВКИ

Опрацювання теоретичних засад професійного підбору та відбору кадрів в умовах нестабільного кризового ринку праці під час воєнного стану в Україні дозволило дійти наступних висновків:

1. Персонал будь-якого підприємства – це його кадри. Кадровий склад, структура динамічно змінюється відповідно до зміни соціально-політичного стану, технології, організації виробничих процесів та управління.
2. Існують два види джерел підбору персоналу: *внутрішні* — набір здійснюється всередині підприємства за рахунок його власних співробітників самої організації, *зовнішні* — набір здійснюється за межами підприємства за рахунок зовнішніх ресурсів [23].
3. Задля поліпшення системи підбору персоналу в Україні необхідно звертати увагу на зарубіжний досвід, особливості забезпечення кадрової політики інших розвинених країн та систему приймання працівників на роботу.

Нами було проаналізовано особливості підбору персоналу ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за даними статистично-балансових звітів за 2019-2021 рр.

Товариство виготовляє продукцію відповідно до сучасних стандартів якості виробів з будівництва, основні види продукції сертифіковані згідно стандартів України. На заводі широко використовуються передові технології, це дає змогу підвищувати експлуатаційні характеристики готової продукції та товарного бетону.

Фінансовий стан підприємства протягом останніх трьох років, не зважаючи на світові кризи завдяки Covid-19 - стабільний. Перспективи до подальшого розвитку великі, відкриваються можливості виходу на загальноукраїнський ринок збуту. В подальшому перед регіонами постане потреба відбудови втрачених забудівель і це шанс для розширення обсягу збуту виробленої продукції ЖБК.

Структура ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» - є лінійно-функціональною.

Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» доводить те, що:

1. Обсяг виробництва продукції Товариства за останні три роки збільшився на 3,08%, саме це вплинуло на зростання собівартості реалізованої продукції на 18,12%.
2. Чистий прибуток підприємства у 2021 році збільшився майже у 4 рази у порівнянні із 2019 роком. Це свідчить про стабільний розвиток підприємства, вмілий професійний підбір кадрів та управління персоналом, потужностями підприємства.
3. Оплата праці у 2020 році порівняно з 2019 роком зріс на 3785 тис.грн., а в 2021 році порівняно з 2020 роком – на 3,67%.

В цілому можна стверджувати, що підприємство розвивається та гнучко реагує на ринкові зміни.

Управління персоналом загалом і система підбору персоналу відіграють ключову роль у всьому функціонуванні будь-якої організації. Якщо підбір кадрів здійснено некоректно, це позначається на продуктивності праці, рівні прибутку та розмірі збитків, конкурентоспроможності підприємства.

Саме тому ми дослідили за допомогою соціологічного дослідження структуру персоналу.

Аналіз динаміки руху робочої сили у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за 2019 -2021 рр. виявив наступні особливості:

1. Кількість прийнятих співробітників на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» у 2021 році даний показник зменшився на 50% у порівнянні із 2019 роком, проте збільшився у 2 рази в порівнянні із 2020 роком.
2. Кількість вибувших у 2021 році збільшилась порівняно із 2020 роком збільшилась на 6 співробітників та загалом на 66,67% за останні три роки, пояснення цьому процесу можна знайти у зв'язку із світовою

пандемією, не всі підприємства мають змогу утримувати персонал, та задля збереження себе як суб'єкта підприємницької діяльності, мають прийняти болючі міри стосовно скорочення штату персоналу.

Вибуття відбувалось лише з причин: власного бажання, закінчення трудового договору та виходом на пенсію, Covid-19 та численні локдауни на протязі року.

Аналіз складу і структури персоналу у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за 2019 -2021 рр. надав змогу зробити наступні висновки:

1. Переважна чисельність працівників даного підприємства – це чоловіки, обумовлено специфікою діяльності підприємства, питома вага становила у 2020 році 66,25% від усього персоналу, при цьому їх чисельність за останні три роки збільшилась на 4 особи, а питома вага у структурі збільшилась на 0,59 %. Питома вага жінок, які працюють на досліджуваному підприємстві, становила у 2021 році 33,75% від усього персоналу.

2. Освітньо-кваліфікаційний рівень працівників у 2019 році вищу освіту мали 26,8% працюючих, а вже у 2021 році цей показник становив 29, 2%. Ці дані свідчать, що на підприємстві збільшується частка працівників, які мають вищу освіту, а це позитивно впливає на трудовий потенціал працівників, на діяльність підприємства в загалі. Збільшилась питома вага працівників за середньо-спеціальною освітою з 53,7% у 2019 році до 54,2% у 2021 році, свідчення про те, що на регіональному рівні Одещини підвищилась підготовка за середньо-спеціальною освітою. Загальну середню освіту у 2021 році мали 16,6% працівників, вони займають найменшу питому вагу серед всіх працівників.

3. Працівники зі стажем роботи від 1 до 5 років, а найменшу працівники, які входять у категорію «більше 25 років», то у 2021 році ситуація змінилась, адже найбільшу питому складає стаж від 15 до 20 років, а найменшу – працівники, які працюють на підприємстві більше 25 років. Крім того, великі значення питомої ваги займають працівники зі стажем роботи від 1 до 5 років, та від 5 до 10 років.

Оцінка діючої системи підбору персоналу на ТОВ «Великодолинський завод

ЗБК» за 2019 -2021 рр. дозволило зробити наступні висновки:

- Система підбору персоналу на заводі включає ряд процедур, організованих в чіткому порядку і проводяться в кілька етапів.
- Найбільш часто використовувані технології підбору персоналу на заводі включають: рекрутинг; скринінг; executive search;
- На підприємстві не здійснюється резерв на більш відповідальні посади, такі як: генеральний директор, заступник генерального директора з загальних питань та заступник директора з економічних питань.

Завдяки прорахунку запропонованих заходів ми отримали:

Підвищення річної продуктивність праці 1 робітника на **25,6 тис. грн.**
Підвищення обсягу реалізованої продукції на **4364,05** тис. грн.

Згідно з отриманими значеннями періоду окупності і ефекту можна стверджувати, що даний проект є доцільним до впровадження з метою удосконалення підбору персоналу.

У зв'язку з вище зазначеним ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» необхідно якомога скрупульозніше підійти до процедури підбору та найму персоналу, особливо, до управління ним, щоб націлити систему підбору на підвищення ефективності діяльності підприємства, зробити її конкурентною перевагою.