

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом сучасної організації

на тему: **«Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення»**

Виконавець:

студентка 6 курсу ФМЕ
Бойко Анастасія Юріївна

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
Сорока Олександра Володимирівна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Підбір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством та тісно зв'язаний практично з усіма основними напрямками управління персоналом. Відбір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлена робота з відбору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації та якість виробленої продукції або послуг, що надаються. Тому помилки у підборі кадрів можуть дорого коштувати організації.

Мета дослідження: аналіз процесу підбору персоналу на підприємстві, визначення його недоліків та розробка ефективних заходів щодо їх мінімізації на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Завдання дослідження:

- Дослідити теоретичні основи підбору персоналу на підприємстві.
- Проаналізувати діючу систему на ТОВ «Телекарт-Прилад».
- Розробити заходи щодо удосконалення діючої системи на підприємстві.
- Визначити ефективність запропонованих покращень.

Об'єкт дослідження: соціально-трудові відносини з приводу підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні аспекти підбору персоналу на підприємстві.

Методи дослідження: аналіз, класифікація, порівняння, структурно – функціональні методи.

Інформаційна база дослідження: ТОВ «Телекарт-Прилад».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (33 найменування) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 95

сторінок. Основний зміст викладено на 87 сторінках. Робота містить 13 таблиць, 28 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи професійного підбору персоналу сучасного підприємства»* розглянуто сутність професійного підбору персоналу підприємства, послідовні етапи його здійснення, традиційні та сучасні методи професійного підбору персоналу, їх переваги та недоліки, зарубіжний підхід до підбору персоналу.

У другому розділі *«Аналіз системи підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»* проаналізовано діючу наразі систему підбору персоналу підприємства, її основні аспекти.

У третьому розділі *«Шляхи вдосконалення професійного підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»* запропоновано вжити заходів щодо розробки профілю посади, ввести тест оцінки благонадійності кандидата – Veritas Test, застосувати модель оцінки поведінки кандидатів та персоналу – DISC при підборі управлінського персоналу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Дослідження системи підбору та відбору персоналу на практиці відбувалося на ТОВ «Телекарт-Прилад». Дане підприємство є одним з провідних в Україні у сфері розробки і виробництва електроприладів та радіоелектронної апаратури побутового та спеціального призначення. Підприємство виконує весь цикл необхідних робіт, починаючи з розробки

виробів і програмного забезпечення, закінчуючи установкою, гарантійним обслуговуванням і навчанням фахівців замовника.

2. Аналіз техніко-економічних показників ТОВ «Телекарт-Прилад» у період 2015-2017 рр. виявив, що у 2016 році порівняно з 2015 роком усі показники діяльності підприємства стрімко зросли, однак необхідно звернути увагу, що ситуація змінилася у 2017 році, порівняно з 2016 роком, деякі показники навпаки знизилися, але незначно, що майже не вплинуло на досить позитивну ситуацію.

3. Варто звернути увагу, що виручка від реалізації підприємства у 2016 році, порівняно з 2015 роком зросла у 2 рази, на 51107 тис.грн., у 2017 році спостерігаємо спад показника на 4,4%. У свою чергу показник собівартості реалізованої продукції охарактеризувався подібною динамікою, порівняно з 2015 роком, у 2016 році даний показник зріс на 51297 тис.грн (на 128%), у 2017 році собівартість знизилась на 12,3%, що склало 11207 тис.грн. Основною причиною такого зросту показників на ТОВ «Телекарт-Прилад» стало збільшення попиту на військову продукцію підприємства у зв'язку з політичною ситуацією, яка склалася в Україні в останні роки.

4. Звичайно, ситуація, яка є на підприємстві сьогодні не ідеальна і має свої недоліки. Але, не дивлячись на складне економічне положення країни та прогресуючу кризу, незважаючи на деякі недоліки у діяльності підприємства, ТОВ «Телекарт-Прилад» тримається на плаву, підтримує свою лідерську позицію на ринку приладобудування в Україні, так як продукція підприємства висококонкурентна та користується значним попитом як в Україні, так і за її кордонами.

5. Персонал підприємства – ключ до успішної діяльності, як регламентує Положення про кадрову політику ТОВ «Телекарт-Прилад». Підприємство активно залучає до своєї лав усіх бажаючих стати частиною команди, незалежно від раси, статі, віросповідання, переконань або національності і винагороджує їх за успіхи. Намагається підтримувати контакти з ВУЗаами та залучати молодих фахівців.

6. На підприємстві досить стабільний кадровий склад, основна кількість працівників (96 осіб – 37,65%) мають стаж роботи 5-10 років, зі стажем 10-15 років наразі 77 працюючих, що становить 30,19%. Працівники тримаються за місця роботи і не поспішають їх змінювати.

7. За рівнем освіти переважають працівники з повною вищою освітою, їх кількість становить 121 чол. Та працівники з середньою та середньо спеціальною освітою – 114 чол. Тобто, рівень кваліфікації працівників достатньо високий.

8. До переваг діючої системи підбору персоналу слід віднести:

- ✓ Активну співпрацю зі всіма відділами та керівництвом підприємства;

- ✓ Системний підхід до підбору персоналу, який характеризується логічними послідовними етапами відбору працівника, який максимально відповідатиме кваліфікаційним та особистісним вимогам посади та корпоративній культурі підприємства.

- ✓ Оцінку потенціалу персоналу за трьома складовими: з професійної точки зору, за індивідуальними якостями та соціальними принципами, що дає змогу сформуванню точну характеристику кандидата.

- ✓ Керівництво також приймає участь у відборі кандидатів, що дозволяє зменшити вибірку та підвищує шанси знайти потрібного кандидата.

9. У ході аналізу були виділені недоліки, які уповільнюють якісний підбір персоналу:

- У компанії на початковому етапі підбору персоналу подається тільки заявка на підбір фахівця. Менеджер по персоналу, або керівник підрозділу, не складає ні карту компетенції, ні кваліфікаційну карту. Тим самим ускладнюється робота фахівця з персоналу при відборі резюме - в заявці пишуться тільки загальні вимоги до кандидата, і в результаті цього відсутній більш ретельний первинний відбір.

- Використання єдиної методики підбору для усіх категорій персоналу;
- Недостатня оцінка надійності кандидата, а саме його особистих

якостей, яку необхідно удосконалити за допомогою сучасних інноваційних методик.

10. На основі аналізу недоліків було запропоновано рекомендації щодо її удосконалення. Першим заходом є введення тесту оцінки благонадійності кандидата – Veritas Test, як один із етапів відбору кандидатів на посаду. Він представляє собою унікальний психологічний он-лайн тест для оцінки благонадійності та професійної етики персоналу/кандидатів на посаду. Перевагами даного тесту є те, що він є простим у використанні та проведенні. Результати тестування представляються у вигляді відповідей кандидатів за різними шкалами, які можуть проаналізувати працівники служби персоналу, що відповідають за підбір, тому немає необхідності наймати психолога для його проведення.

11. Другою рекомендацією є розробка профілю особистості для вакантних при підборі персоналу. Адже профіль посади являє собою повну картину посади та співробітника, який зможе її зайняти, описує абсолютно усі аспекти та вимоги, як особистісні, так і кваліфікаційні, що активізує систему підбору.

12. Третя рекомендація - застосування для підбору управлінського персоналу модель оцінки поведінки кандидатів та персоналу DISC. Глибина оцінки, точність результатів і простота форми - ці три відмінні риси характеризують технологію оцінки DISC.

АНОТАЦІЯ

Бойко А.Ю., «Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення»,
кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності
«051. Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом сучасної
організації»,

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2018 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – соціально-трудові відносини з приводу підбору та персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»..

У роботі розглядаються теоретичні аспекти професійного підбору персоналу, особливості процесу та етапи професійного підбору кадрів, виділені традиційні та сучасні методи підбору та розглянуто зарубіжний досвід системи підбору персоналу.

Проаналізовано діючу систему підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад» та виявлено недоліки, які потрібно мінімізувати. Серед них: відсутність профілю посади при підборі персоналу на вакантну посаду, що ускладнює роботу служби персоналу, використання єдиної методики підбору для усіх категорій персоналу та недостатня оцінка благонадійності кандидатів при прийомі на роботу.

Запропоновано вжити заходів щодо розробки профілю посади, ввести тест оцінки благонадійності кандидата – Veritas Test, застосувати модель оцінки поведінки кандидатів та персоналу – DISC при підборі управлінського персоналу.

Ключові слова: підбір кадрів, професійний підбір, персонал, методи підбору, етапи підбору.

ANNOTATION

Boyko A., «Professional selection of personnel and ways of its improvement»,
thesis for Master degree in specialty «051. Economics» under the program «Management of the
personnel of a modern organization»,
Odessa National Economic University
Odessa, 2018

Master's qualification work consists of three sections. Object of study - social and labor relations on the selection and personnel at the "Telecard-Pribor" Ltd.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of professional recruitment, peculiarities of the process and stages of professional recruitment are considered, the traditional and modern methods of selection are selected and the foreign experience of the personnel recruitment system is considered.

The current system of personnel recruiting on "Telekart-Pribor" Ltd was analyzed and shortcomings were identified that need to be minimized. Among them: the absence of a post profile in the recruitment of staff for a vacant position, which complicates the work of the staffing service, the use of a uniform selection methodology for all categories of staff and an inadequate assessment of the reliability of candidates for recruitment.

It is suggested to develop a position profile, to enter the test of assessment of reliability of the candidate - Veritas Test, to apply the model of behavior assessment of candidates and staff - DISC in the selection of management personnel.

Keywords: selection of personnel, professional selection, personnel, selection methods, selection stages.