

**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: **«Професіональний підбір кадрів та шляхи його удосконалення»**
(назва теми)

Виконавець:

студентка 6 курсу ФМЕ

Піщуліна Д.П.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Іванова Л.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: побудова ефективної системи підбору кадрів – один з найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

Мета дослідження: удосконалення системи підбору кадрів товарно-промислової фірми «ІНТЕРКЬЮД».

Завдання дослідження:

- описати сутність, зміст та ефективність системи підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»;
- дослідити діючу систему підбору кадрів;
- проаналізувати сучасний стан підбору кадрів;
- запропонувати шляхи вдосконалення системи підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»;
- обґрунтувати доцільність та ефективність наведених пропозицій з відповідними розрахунками економічної ефективності.

Об'єкт дослідження: підбір кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».

Предмет дослідження: методи системи підбору кадрів, їх оцінка та вдосконалення на базовому підприємстві.

Методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

Інформаційна база дослідження. Спеціальна вітчизняна та зарубіжна література за темою дослідження; нормативно-довідкова інформація; планова та звітна документація ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (28 найменувань) та 2 додатки. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок. Основний зміст викладено на 91 сторінці. Робота містить 18 таблиць, 25 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи професійного підбору кадрів**» розглянуто теоретичні основи системи підбору та особливості системи підбору на підприємстві

У другому розділі «**Аналіз стану професійного підбору кадрів на підприємстві**» проаналізовано економічну характеристику ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»; кількісно-якісний склад персоналу та діючу систему підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».

У третьому розділі «**Рекомендації щодо покращення системи підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».** запропоновано вдосконалення системи підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».

ВИСНОВКИ

1. Розкриті теоретико-методологічні засади професійного підбору кадрів. Які включають в себе основні поняття та сутність підбору кадрів, етапи та критерії, методи професійного підбору кадрів та їх характеристику. Підбір кадрів неможливий без послідовних етапів та критеріїв підбору. Вони допомагають менеджеру знайти людей, які б відповідали вимогам компанії, та могли успішно і довго працювати в ній. Також потрібно знати критерії підбору, тому розробляють кваліфікаційну карту і карту компетенцій або профіль посади або портрет «ідеального» кандидата.

Підбір персоналу передбачає комплекс різноманітних заходів з метою пошуку та відбору працівника на певні вакантні посади. Цей процес здійснюється за допомогою трьох основних сучасних технологій: хедхантингу, рекрутингу та скринінгу. Різниця визначених технологій полягає у їхніх вартості, результативності та спрямованості. В сучасних умовах роботодавці мають великі можливості для ефективного використання проаналізованих технологій підбору персоналу. Реалізація сукупності запропонованих сучасних технологій кадрового менеджменту сприятиме зростанню продуктивності праці персоналу й ефективності функціонування підприємства. Для того щоб почати аналізувати підбір персоналу на підприємстві ТПФ «ІНТЕРКЬЮД» необхідно одержати реальне уявлення про об'єкт дослідження, до якого включають характеристику підприємства, стан і динаміку його соціально-економічного розвитку, дослідити існуючу систему підбору персоналу та її особливості. Потрібно ознайомитися з історією створення і розвитку підприємства, ретельно проаналізувати показники соціально-економічної діяльності підприємства в динаміці за останні три роки. Слід охарактеризувати як і ким проводиться підбор персоналу, які методи підбору персоналу застосовуються на підприємстві

Отже, підбір кадрів являється одним із елементів систем з управління персоналом, а вона в свою чергу є одним з найважливіших напрямків у діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху. Складова успішності будь-якої компанії є професійна організація роботи з персоналом. Найважливішу роль у цьому відіграють фахівці по роботі з персоналом або HR менеджери.

2. Подана характеристика виробничо-економічної діяльності підприємства.

З проведеного аналізу показників діяльності ТПФ «ІНТЕРКЬЮД» ми можемо відмітити, що підприємство за досліджуваний період переживає кризове становище. Найбільшого зменшення майже за усіма показниками підприємство мало у 2015 році. На підприємстві стрімко зросла собівартість продукції у 2015-2016р.р. на 50,26%. Це пов'язано з нестабільною ситуацією в країні та коливанням курсу валют. У 2016-2017рр. ми бачимо позитивну динаміку, ріст собівартості зменшився до 6,71%. Через те, що компанія не може подолати кризу, управління не знайшло іншого виходу та скоротила штат робітників. Кожен рік середньооблікова чисельність працівників знижувалась на 18-19%, таким чином у 2017 році компанія налічувала 36 осіб, з 53 як у 2015

році. А фонд оплати праці знизився на 40%, середньомісячна заробітна платня знизилася на 12%, компанію залишили кваліфіковані спеціалісти та професіонали. Не дивлячись на кризовий період, за досліджуваний період фонд заробітної плати (ФЗП) на підприємстві, в цілому, є незмінним.

Також, відмітимо, що відрізняється темп зниження ФЗП між роками: 73,65% між 2015 і 2016 роками та 80,96% між наступними, відповідно. У 2016 році підприємств занизило середню заробітну плату на підприємстві, але вона залишалась на конкурентному рівні серед підприємств подібної галузі – 5868,4 грн, але тільки завдяки невеликого штату працівників. зі зменшенням персоналу підприємства на 18% (17 осіб) за останній рік, зросла чисельність працівників з повною вищою освітою на 110,5% (2 особи), що показує позитивну динаміку освітнього стану працівників ТПФ «ІНТЕРКЬЮД».

В У 2017 році, як показують дані, ТПФ «ІНТЕРКЬЮД» вдалося підтримати рівень оплати праці на рівні середнього – 5807,2 грн зі збитком у штаті працівників, ми бачимо що коефіцієнт плинності перебільшує природну плинність майже в 7 разів, і з кожним роком збільшується, це може призвести до негативних наслідків в подальшій роботі підприємства

Ефективне планування персоналу підприємства позитивно впливає на результати діяльності організації завдяки: оптимізації використання персоналу; удосконаленню процесу найму на роботу; організації професійного навчання; скороченню загальних витрат на робочусилу за рахунок поміркованої, послідовної і активної політики на ринку праці.

На початковому етапі підбору персоналу на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД» подається тільки заявка на підбір персоналу. Відповідальний за підбір персоналу (бухгалтер) не складає ні карту компетенції ні кваліфікаційну карту або профіль посади або портрет «ідеального» кандидата.

Можна порекомендувати використовувати кваліфікаційну карту окрім посадової інструкції, вимогам якої повинен відповідати кандидат. Кваліфікаційна карта представляє собою набір кваліфікаційних характеристик (освіта, спеціальні навички – знання іноземної мови, уміння користуватися комп'ютером), якими повинен володіти «ідеальний» співробітник для заняття вакантної посади. Оскільки в процесі відбору визначити наявність кваліфікаційних характеристик набагато легше, ніж визначити наявність можливостей виконувати відповідні функції, то кваліфікаційна карта є тим інструментом, що полегшує процес відбору кандидатів. Проте кваліфікаційна карта, в основному, зосереджена на технічних характеристиках кандидата, при цьому особисті якості потенційного працівника залишаються осторонь. В організації відбору типовими недоліками є: брак системності; відсутність надійного переліку необхідних від претендентів якостей; судження про людину по одному з якостей; нетерпимість до недоліків, які є у всіх; надмірна довіра до певних методів відбору, найчастіше до тестів; недостатнє врахування негативної інформації; порушення оціночної технології.

Проблеми, які ми зазначили вище впливають на плинність персоналу на підприємстві. Зайва плинність викликає значні економічні витрати, а також створює організаційні, кадрові, технологічні, психологічні труднощі. Негативно

позначається на моральному стані працівників, які залишилися на їх трудову мотивацію та відданості до підприємства.

Причини плинності персоналу можна усунути або знизити за допомогою ефективної системи відбору та оцінки потрібно мати чіткі критерії відбору та оцінки кандидатів, валідні і надійні методи оцінки, кваліфікованих фахівців з відбору. Зниження плинності призведе до скорочення витрат робочого часу за рахунок та зменшення часу на адаптацію новачків *Ми виділили на нашу думку найбільш доречні методи залучення співробітників, які можуть бути використані на ТПФ «ІНТЕРКБЮД» по кожному методу та оцінили їх ефективність за п'ятибальною шкалою визначивши середній бал.*

Ефективними методами підбору персоналу є використання хедхантингу, рекрутингових агенств та Інтернету, оскільки вони є найбільш вдалим та результативними у подальшій перспективі для вдалого закриття вакансії у довгостроковому періоді.

Підприємство зможе самостійно залежно від стану та критеріїв підбору вибрати для себе найбільш оптимальний метод. Який буде враховувати: час, що відводиться на пошук, об'єм витрат, специфіку потреби у персоналі. Саме від залежності цих факторів та їх вагомості можна обрати ті джерела, що принесуть найбільший ефект. На основі проведеного аналізу нами виявлено що на підприємстві існує ряд недоліків щодо системи підбору персоналу. Нами запропоновані шляхи покращення наведених недоліків. Але, *на наш погляд*, ми вважаємо, що головною причиною недосконалості системи підбору персоналу на ТПФ «ІНТЕРКБЮД» є той факт, що цими питаннями займається не досвідчена людина з питань стосовно персоналу (підбір, плинність, розвиток, мотивація). *Ми припускаємо*, як що на підприємстві буде менеджер по персоналу, то відбудеться збільшення обсягу реалізованих послуг. Ми пропонуємо розглянути два варіанти залучення менеджера по персоналу на ТПФ «ІНТЕРКБЮД»/

Із таблиці видно, якщо залучити менеджера по персоналу без досвіду роботи то економічний ефект складе 738,6 тис.грн. та термін окупності складе 1,4 місяці. А якщо залучити менеджера по персоналу з досвідом то економічний ефект буде 1544,2 тис.грн. та термін окупності відбудеться майже за місяць. *Ми вважаємо*, що наша пропозиція щодо введення посади менеджера по персоналу на ТПФ «ІНТЕРКБЮД» є доцільною та ефективною для підприємства.

З урахуванням пропозицій щодо вдосконалення недоліків підбору персоналу та введення в штат менеджера по персоналу окрім економічного ефекту обов'язково відбудеться й *соціальний ефект*, а саме:

- ✓ Підвищення якості управління персоналом
- ✓ Задоволеність умовами праці;
- ✓ Зменшення кількості звільнень;
- ✓ Більш ефективно використання робочого часу;
- ✓ Оптимізація психологічного клімату в колективі;
- ✓ Зміцнення неформальних взаємин;
- ✓ Підвищення лояльності персоналу;
- ✓ Покращення іміджу ТПФ «ІНТЕРКБЮД»

АНОТАЦІЯ

Піщуліна Дар'я Павлівна

(прізвище та ініціали студента)

«Професійний підбір кадрів та шляхи його удосконалення»

(назва кваліфікаційної роботи)

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 – існуюча система професійного підбору кадрів на підприємстві «ІНТЕРКЬЮД».

У роботі *розглядаються теоретичні аспекти* підбору кадрів на товарно-промисловій фірмі (у вигляді ТОВ).

Проаналізовано: характеристики економічної діяльності підприємства;

- кількісно-якісний склад персоналу ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»;
- діючу систему підбору кадрів ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»;

Запропоновано: вдосконалення системи підбору кадрів на ТПФ «ІНТЕРКЬЮД»
Наведено обґрунтовані розрахунки економічного ефекту щодо пропозицій.

Ключові слова: підбір кадрів, персонал, методи підбору, система підбору.

ANNOTATION

Pishchulina Daria Pavlivna

(students surname and initials)

«Professional selection of personnel and ways to improve it»

(work title)

thesis for Master degree in specialty **051«Economics»**
under the program **«Personnel management of a modern organization»**,
Odessa National Economic
University Odessa, 2018

Master's qualification work consists of three sections.

The object of study the existing system of professional recruitment at the enterprise "INTERKÜÜD".

The paper considers the theoretical aspects of personnel selection on the commodity-industrial firm (in the form of LLC) are considered in the paper.

Analyzed: characteristic of economic activity of the enterprise;

- quantitative and qualitative composition of personnel of TPF "INTERKÜÜD";
- the current system of selection of personnel TPF "INTERKÜÜD";

Proposed: improvement of the system of recruitment for TPF "INTERKÜÜD"

The justified calculations of the economic effect of the proposals are presented.

Key words: selection of personnel, personnel, selection methods, selection system.