

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри УП і ЕП
Д.е.н., проф. В.Г.Никифоренко
«_____» _____ 20____ р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття ступеня «бакалавр»

зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці
на тему:
«Удосконалення системи підбору та відбору персоналу»

Виконавець:
Студентка 4 курсу ФМЕ
Мініна Вероніка Андріївна

Науковий керівник:
к.е.н., доцент Іванова Людмила Валентинівна

к.е.н., доцент Петровська Оксана Михайлівна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДБОРУ І ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ.....	5
1.1 Сутність та зміст етапів підбору і відбору персоналу.....	5
1.2 Традиційні та інноваційні методи підбору та відбору персоналу...	18
1.3 Зарубіжний досвід підбору та відбору персоналу в організаціях...	28
Висновки до першого розділу.....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	37
2.1. Структура управління та загальна техніко-економічна характеристика діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».....	37
2.2. Аналіз руху та соціально-економічної структури персоналу підприємства.....	51
2.3. Дослідження системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».....	62
Висновки до другого розділу.....	68
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	71
3.1 Шляхи удосконалення системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».....	71
3.2 Економічна ефективність запропонованих заходів щодо удосконалення системи підбору та відбору на ТОВ «Телекарт-Прилад».....	80
Висновки до третього розділу.....	87
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	92
ДОДАТКИ.....	95

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку.

З моменту утворення і в процесі свого функціонування підприємства та організації постійно залучають нових працівників на зміну тим, що з різних причин їх покинули, а також у зв'язку з розширенням обсягів виробничо-господарської діяльності. Ці процеси є керованими і полягають у цілеспрямованому підборі й відборі кадрів. Процеси підбору й відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації і на соціально-психологічному кліматі колективу.

Аналіз досліджень. Питаннями підбору та відбору персоналу займалися Батук Т.О., Безусий В.В., Бюзюкова І.В., Давиденко В.В., Дорохова Д.А., Дронь Є.В., Касирук О.В., Кібанов А.Я., Леватова Л.В., Ложачевська О.М., Магалецький К.А., Назаров Г.В., Смірнова Я.І., Ткаченко А.О. та інші.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні аспекти підбору та відбору персоналу на підприємстві.

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

Метою даної роботи є вивчення процесу підбору та відбору персоналу на підприємстві, визначення його недоліків та запропонування найбільш економічно доцільних методів підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Основні завдання:

1. Дослідити теоретичні основи підбору та відбору персоналу в організації.
2. Проаналізувати діючу систему на ТОВ «Телекарт-Прилад».
3. Розробити заходи щодо удосконалення діючої системи на підприємстві.
4. Визначити ефективність запропонованих покращень.

ВИСНОВКИ

У ході вивчення та аналізу в дипломній роботі було розглянуто суть та особливості процесу підбору та відбору персоналу, розглянуті відмінності даних понять, існуючі джерела залучення персоналу, багатоетапний процес підбору та відбору персоналу, а також досліджені традиційні та інноваційні методи підбору персоналу на підприємствах. Був представлений європейський та американський досвід у питанні підбору персоналу, а також основні принципи на яких даний процес будується.

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.

При характеристиці основних техніко-економічних показників підприємства було виявлено позитивну тенденцію, що підтверджується збільшенням обсягів виготовленої продукції на 170,8% у 2016 році в порівнянні з 2014 роком, позитивною динамікою такого показника як чистий прибуток, адже у 2014 році на підприємстві спостерігався збиток у 2328 тис.грн., а вже у 2016 році прибуток у розмірі 3869 тис.грн..

Продуктивності праці одного працівника у 2015 році збільшилась на 36,7% у порівнянні з 2014 роком, а у 2016 році в порівнянні з 2014 на 144,6 тис.грн/особу, тобто на 171,9%. Аналіз рівня продуктивності праці необхідно розглянути у тісному зв'язку з оплатою праці. Загальний фонд оплати праці підвищився майже у два рази. На позитивну зміну даного показника вплинуло підвищення фонду основної заробітної плати на 56,8% та збільшення фонду додаткової заробітної плати на 145,6% у 2016 році в порівнянні з 2014 роком.

На ТОВ «Телекарт-Прилад» відповідально ставляться до підбору та набору свого персоналу, адже одним із головних факторів своєї успішної діяльності підприємство вважає саме свій персонал. Станом на 01.01.2017 року на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад» працювало 255 працівників. Середньооблікова чисельність працівників у 2016 році знизилась на 1 працівника в порівнянні з 2014 роком, однак порівнюючи її з 2015 роком, можна побачити, що вона підвищилась на 6,7%.

Можна зазначити, що кадровий потенціал підприємства у період з 2014 року по 2016 рік покращився, адже у 2016 році підвищилась кількість працівників підприємства, що мають повну вищу освіту, на 4,2% у порівнянні з 2014 роком, і тепер їх питома вага у загальній чисельності працівників становить 58%. Також на підприємстві відбувається омолодження колективу, адже за досліджуваний період відбулося зниження кількості працівників передпенсійного віку та кількості працюючих пенсіонерів на 4,4% та 9,5% відповідно, а кількість працівників у віці від 15 до 35 років навпаки збільшилась 12,5% за останні три роки.

Було виявлено, що на досліджуємому підприємстві діє систематизована та структурована система підбору та відбору нових працівників. Дана система є єдиною для всіх категорій працівників і складається з п'яти етапів, що за своїм змістом відповідають теоретичній основі процесу підбору та відбору персоналу.

У результаті аналізу було виявлено ряд недоліків, які потребують вирішення, а саме: відсутність можливості визначити благонадійність претендентів на посаду, відбувається перевірка доцільності лише новостворених вакантних місць, майже весь процес підбору проходить в ручну, що збільшує витрати часу, невиправдана складність процесів для певних категорій персоналу.

Для усунення вище перелічених недоліків було запропоновано ряд заходів для покращення системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»: проведення унікального психологічного он-лайн тесту для оцінки благонадійності та професійної етики кандидатів на посаду –

MIDOT IntegriTEST, за допомогою якого на вакантні посади будуть відібрані найкращі претенденти, а отже і підвищиться рівень прибутковості, безпеки та іміджу підприємства на ринку; розмежовування діючої системи на дві частини – підбір та відбір працівників на робочі спеціальності та на посади управлінського персоналу, з метою прийняття на роботу найбільш кваліфікованого та компетентного кандидата.

Ще одним нововведенням є автоматизація процесів підбору та відбору персоналу, що допоможе зменшити навантаження на працівників служби персоналу.

У роботі було доведено наукову ефективність та доцільність запропонованих заходів та розраховано економічну ефективність введення он-лайн тестування MIDOT та автоматизації процесів підбору персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад». Саме вони найбільш наглядно доводять економічну обґрунтованість запропонованих заходів.

Так річний економічний ефект у перший рік впровадження он-лайн тестування на досліджуваному підприємстві складає 32054,7 грн., а термін окупності заходу складає 9 місяців, а від введення автоматизації процесів підбору персоналу – 54703,8 грн., при терміні окупності 8,5 місяців, що відповідає поставленим вимогам.

Окрім економічного ефекту ТОВ «Телекарт-Прилад» також отримає і соціальний ефект від впровадження запропонованих заходів. Таким чином, з використанням на практиці даних рішень підприємство зможе не тільки значно удосконалити систему підбору та відбору персоналу, але вийти і на новий рівень свого розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бібліотека економіста /2005-2017/ [Електронний ресурс] // Основи менеджменту. Критерії і показники ефективності управління. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/459.html>.
2. Бібліотека економіста /2005-2017/ [Електронний ресурс] // Управління персоналом. Методи підбору персоналу, їх характеристика. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3079.html>.
3. Ван Дер Берг П., Роу Р. Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследования // Организационная психология – 2012. – № 3. – С. 39-66.
4. Василів В.Б. Інформаційні системи менеджменту персоналу: Навчальний посібник. – Рівне: НУВГП, 2014. – С. 148.
5. Воронин А.А., Побегайлов О.А. Некоторые аспекты подбора и отбора кадров // Ростовский государственный строительный университет – 2012. – № 22. – С. 150-154.
6. Глобалтека. Глобальная библиотека научных ресурсов /2017/: [Електронний ресурс] // Система отбора персонала в США. Режим доступу: http://globalteka.ru/books/doc_details/975.html.
7. Демина Н.В. Нетрадиционные методы отбора персонала: эффективность применения в организациях – С. 1-6.
8. ДеньгоДел.com /2013-2017/: [Електронний ресурс] // Менеджмент. Методы подбора персонала. Режим доступу: <https://dengodel.com/management/270-metody-podbora-personala.html>.
9. Зеленков А.В., Кононенко А.В., Налапко М.М. Організація набору та відбору персоналу // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики – 2008. – № 3 (3). – С. 125-135.

10. КакБог.ru /2016/: [Електронний ресурс] // Методы отбора персонала. Режим доступа: <http://kak-bog.ru/metody-otbora-personala>.
11. Кодек ділової етики ТОВ «Телекарт-Прибор».
12. Конструктор Успеха /2016/: [Електронний ресурс] // Методы подбора и поиска персонала. Режим доступа: <http://constructor.ru/karera/podbor-i-poisk-personala.html>.
13. Корпоративний кодекс ТОВ «Телекарт-Прилад».
14. Метеленко Н.Г. Формування організаційної структури управління як складової внутрішнього господарського механізму промислового підприємства // Загальні питання економіки. Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 10. – С. 46-49.
15. Оперсонале /2013-2016/: [Електронний ресурс] // Обзор методов подбора персонала. Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/otbor-personala/obzor-metodov-otbora-personala.html>.
16. Офіційний сайт ТОВ «Телекарт-Прилад». – [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://telecard.odessa.ua/ru/>.
17. Офіційний сайт MIDOT Ensuring Personnel Integrity/ - [Електронний ресурс] – Режим доступа: <http://www.midot.com/russian/>.
18. Паспорт потенційно небезпечного об'єкта ТОВ «Телекарт-Прилад».
19. Положення о структурі ТОВ «Телекарт-Прилад».
20. Положення про загальну характеристику ТОВ «Телекарт-Прилад».
21. Положення про підбір персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».
22. Согрина А.В., Чернова Т.Н. Особенности современных нетрадиционных методов отбора персонала // Вестник Волгоградского государственного института – 2010. – №8-2. – С.84-89.
23. Шорохов В. Порівняльний аналіз лінійно-функціональної та дивізійної організаційних структур управління // Збірник наукових праць. Ефективність державного управління. – 2015. – № 43. – С.201-210.

24. Энциклопедия Экономиста /2017/: [Электронный ресурс] // Управление персоналом. Подбор персонала. Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.html>.

25. HR-Portal /2004-2016/: [Электронный ресурс] // Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/netradicionnye-metody-podbora-personala-osobennosti-primeneniya-i-reyting-populyarnosti>.

26. WiseOwl /2017/: [Электронный ресурс] // Набор и отбор персонала на примере компании «Робинзон Крузо». Режим доступа: <http://www.wiseowl.ru/showwork/1495/>.