МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій за ЗЕД

Допущено до захисту
Завідувач кафедри, д.е.н., проф.
Кузнецова І.О.

_____
«__» червня 2015 року

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття освітньо-кваліфікаційного

рівня «Бакалавр»

(напрям підготовки 6.030601 - менеджмент)

на тему:

«Удосконалення управління підбором та відбором персоналу ТОВ «Цемент»

Виконавець:
Студентка IV курсу ФЕУВ
Шолошенко Г.І._____

Науковий керівник:
к.е.н., професор
Кравченко В.О._____

ОДЕСА – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП ……3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ
1.1. Сутність підбору та відбору в системі управління персоналом……..5
1. 2. Основні методи і джерела підбору та відбору персоналу……..11
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ЦЕМЕНТ»
2.1. Загальна характеристика показників діяльності ТОВ «ЦЕМЕНТ»……21
2.2. Характеристика фінансових показників ТОВ «ЦЕМЕНТ»…….30
2.3. Оцінка стану системи підбору і відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ»…….37
2.4.Шляхи удосконалення системи підбору і відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ»…….49
2.5. Економічна ефективність заходів з підбору та відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ»…….63
ВИСНОВКИ ……..…..71

ВСТУП

Актуальність роботи. Для ефективного управління персоналом підприємство потребує цілісної системи роботи з кадрами, що дозволяє управляти ними від моменту прийому на роботу до завершення кар'єри.

Необхідність якісного підбору персоналу сьогодні абсолютно очевидна. Помилка, здійснена при підборі, може негативно відобразитися на прибутку підприємства, тому більшість з них знижують похибку за допомогою добре побудованих процедур оцінки, таких, як структуровані інтерв'ю, тести, ділові ігри, центри оцінки та ін.

Проблемою підбору та відбору персоналу займалися такі вчені, як Башук Т.О., Безусий В.В., Бизюкова И.В., Давиденко В.В., Дорохова Д.А., Дронь Є.В., Егоршин А.П., Каспрук О. В., Кібанов А. Я., Левашова Л. В ., Ложачевська О.М., Магалецкий К.А., Назарова Г. В., Самигін С. І., Смірнова Я. І., Ткаченко А.О., Шипуліна В. О., Школа І. М., а також інші вчені.

Багато підприємств визначаючи ефективність впровадження різних технологій у процес виробництва не враховують ефективність такого показника як ефективність управління персоналом, зокрема його підбору. Тому актуальною проблемою є вивчення існуючої системи підбору та відбору персоналу, обґрунтування її недоліків та визначення ефективності підбору персоналу на підприємстві заходів по удосконаленню системи підбору та відбору персоналу.

Серед використовуваних методів дослідження виділимо наступні: формалізація, порівняльний аналіз, економіко-статистичний аналіз, вивчення монографій та наукових статей, аналітичний метод, системний підхід і прогнозування.

Об'єктом дослідження є підходи та методи підбору та відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ».

Предмет дослідження – процес підбору та відбору персоналу на підприємствах, в організаціях, установах.

Мета дослідження – вивчити процеси підбору та відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ», визначити їх недоліки та запропонувати найбільш економічно доцільні методи підбору та відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ» для різних категорій персоналу.

Практична значущість дослідження буде полягати у виявленні найбільш оптимального методу підбору та відбору персоналу для кожної окремої категорії персоналу ТОВ «ЦЕМЕНТ», враховуючи основні характеристики та значущість посади, а також фінансові можливості підприємства.

Основними завданнями роботи є:

1. Вивчення теоретичних основ підбору та відбору персоналу;
2. Аналіз діючої системи підбору та відбору персоналу;
3. Розробка заходів щодо удосконалення діючої системи підбору та відбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ»;
4. Визначення ефективності запропонованих заходів щодо удосконаленню системи підбору персоналу на підприємстві.

Інформаційна база дослідження. При роботі над дипломною роботою були використані законодавчі акти України, що регламентують розглянуті в темі питання, методологічна література, офіційні статистичні дані України, відомості звітності ТОВ «ЦЕМЕНТ», а також матеріали соціологічних досліджень, проведених на базі досліджуваного об'єкта.

ВИСНОВКИ

В ході вивчення та аналізу в дипломній роботі було розглянуто суть та особливості, джерела, способи та етапи процесу підбору та відбору персоналу, представлена динаміка та методи працевлаштування Державної служби зайнятості України та деяких кадрових служб. Були представлені стандартні та найбільш використовувані методи підбору персоналу на підприємствах та організаціях, з даного аналізу було виявлено необхідність їх модернізації відповідно закордонного досвіду.

Охарактеризовано техніко-економічні показники ТОВ «ЦЕМЕНТ»та було виявлено позитивну тенденцію, що зумовлена переходом права власності та іншими економічними факторами. Покращилася матеріально – технічна база підприємства, систематизувалась та формалізувалась документація, якість продукції значно покращилася та вийшла на новий рівень. Після отримання кредиту ТОВ «ЦЕМЕНТ» вклало кошти в реформування підприємства, що уже почало давити плоди у вигляді прибутків.

Так, збільшився випуск продукції в 2013 році на 9, 4% порівняно з попереднім роком, це стало можливим завдяки модернізації обладнання та ефективної мотивації співробітників конкурентоздатною заробітною платою та різною системою бонусів.

Охорона праці на ТОВ «ЦЕМЕНТ» знаходиться на гідному рівні. Про це свідчить статистика травматизму (1 випадок за 3 останні роки) та відсутність останнім часом професійних захворювань. До того ж на підприємстві вся документація ведеться легітимно та перевіряється вищим керівництвом та державними органами.

Було виявлено, також, що підбір та відбір персоналу систематизований та структурований процес на ТОВ «ЦЕМЕНТ», де успішно функціонують дві формалізовані системи підбору та відбору персоналу. Кожна з них складається з 8-ми етапів та багаторівневої фільтрації, які дають змогу обирати найкращих кандидатів.

В результаті аналізу було виявлено ряд проблем, що потребують вирішення серед яких: негнучкість процесу підбору та відбору, невиправдана трудомісткість, мала різноманітність методів підбору персоналу, не відповідність існуючої системи підбору та відбору персоналу сучасним вимогам економіки, 90 % процесу підбору проходить в ручну, що збільшує витрати часу, невиправдана складність процесів для певних категорій персоналу, слабка взаємодія з Державною службою зайнятості, кадровими агентствами та вищими навчальними закладами.

Для усунення вище перелічених недоліків було запропоновано ряд заходів для покращення процесу підбору та відбору персоналу: налагодити роботу з Державною службою зайнятості в регіоні та з кадровими агентствами, було розроблено 2 абсолютно нові системи підбору та відбору персоналу, що розмежовуються по значенню даної категорії персоналу для ТОВ «ЦЕМЕНТ» та запропоновано заходи, щодо удосконалення двох уже існуючих систем.

Ще одним нововведенням є електронна система підбору та відбору персоналу, що зменшить навантаження на працівників відділу персоналу, а також використання досвіду «мисливців за головами».

В роботі було доведено наукову ефективність та доцільність запропонованих заходів та розраховано економічну ефективність введення електронної системи підбору персоналу на ТОВ «ЦЕМЕНТ». Саме вона найбільш наглядно довела економічну обґрунтованість запропонованих заходів.

Так, річний економічний ефект в перший рік впровадження електронної системи підбору кадрів на аналізованому підприємстві дорівнює 60992,84 грн., а термін окупності 11 місяців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30.

2. Кодекс законів про працю України затверджений Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 р.;

3. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» № 4004-XII від 24.02.1994р.;

4. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р.;

5. Закон України «Про охорону праці» N 2694-XII від 14.10.1992 р.;

6. Закону України «Про пенсійне забезпечення» N 1788-XII 5.11.1991 р.;

7. Закон України «Про пожежну безпеку» N 3745-XII від 17.12.1993 р.;

8. Положення «Про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 10 серпня 1993 р. N 623;

9. ГОСТ 12.1.004-91 (1999) – ССБТ «Пожежна безпека»;

10. ДБН.В. 1.1-7-2002 «Пожежна безпека об’єктів будівництва»;

11. ДБН.В 2.5-13-98 «Пожежна автоматика будівель та споруд»;

12. ДНАОП 0.00-8 -21-02 Про перелік робіт з підвищеною небезпекою N 15 (z0231-05) від 26.01.2005;

13. НАПББ.03.002-2007 Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою № 833 від 03.12.2007;

14. СНіП 3.05.06-85 «Електротехнічні пристрої» та «Правил устрою електропристроїв»;

15. Указ Президента України «Про державну службу зайнятості України» № 90/2013 від 26.02.2013р.;

16. Abbas F. Alkhafaji. Competitive Global Management: Principles and Strategies. – Booknews Inc., 2008. – P.96.;

17. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.;

18. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.;

19. Башук Т. О., Смірнова Я. І. Підбір персоналу та ухвалення рішень у креативному управлінні організацією//Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2012. - № 1. - [Електронний ресурс]: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/;

20. Безусий В.В., Ложачевська О.М. Сучасні технології міжнародного кадрового менеджменту [Електронний ресурс]: www.nbuv.gov.ua;

21. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навчальний посібник — К.: Знання-Прес, 2001. — 313 с.;

22. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.;

23. Вахрушев У. Принципи японського управления» [Електронний ресурс]: www.nbuv.gov.ua;

24. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] /. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.;

25. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 502 с.;

26. Гібсон Дж. Л., Иванцевич Д. Л., Доннеллі Д. Х. - мл. Організації: поведінка, структури, процеси: Підручник для вузів. - М.:ИНФРА-М. - 2000. – 328с.;

27. Гіл, Чарлз В.П. Міжнародний бізнес: Конкуренція на глобальному ринку // Пер. з англ. – К.: - “Основи” - 2001. - 856 с.

28. Глиньский Б.О японском опыте управления // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4. – с. 43 - 49;

29. Грішнова ОА Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Знання, 2004. — 535 с.;

30. Давиденко В.В., Ткаченко А.О. Адаптація на вітчизняних підприємствах світового досвіду найму та управління людськими ресурсами через соціальні мережі [Електронний ресурс]: www.nbuv.gov.ua;

31. Ермаков А. Рекрутинг и обучение: украинские реали // Управление персоналом (укр.). – 2007. - №3.– С.62-64.;

32. Живолуп К. Л. Роль набору, відбору і найму персоналу в управлінні сучасним підприємством [Електронний ресурс]: www.nbuv.gov.ua;

33. Жидецький В. Ц., Джигирей В. С, Мельников О. В. Основи охорони праці. Підручник. — Вид. 5-те, доповнене. — Львів: Афіша, 2000. — 350 с.;

34. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.;

35. Інформаційний HR-портал [Електронний ресурс]:www.hr-portal.ru;

36. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебное пособие – М. : Экзамен, 2006. – 416 с.;

37. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник– 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА - 2002. – 638 с.;

38. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2010. – 296 с.;

39. Левашова Л. В. Планування і відбір людського капіталу [Електронний ресурс]: www.nbuv.gov.ua;

40. Ли Се Ун Международный бизнес: Стратегия и управление. – М.: Наука, 1996. – С. 240-260.;

41. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: перевод с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.;

42. Методика визначення економічної ефективності заходів по НОП. - М.: НИИ труда, 1970. – с.102;

43. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 248 с.;

44. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации. — К.: Компас, 1997. – 423 с;

45. Никифоренко В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Одеса: Пальміра, 2009. – 162 с.;

46. Никифоренко В.Г. УП Управління персоналом: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни (Одеса: ОДЕУ, 2006 р. – 191с.);

47. Офіційний сайт «Cement Roadstone Holdings» [Електронний ресурс]: http://www.crh.com/;

48. Офіційний сайт «Cement400» [Електронний ресурс]: http://cement400.ucoz.com/

49. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]:http://www.ukrstat.gov.ua/;

50. Офіційний сайт компанії P&G [Електронний ресурс]:http://www.pg.com.ua/;

51. Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики [Електронний ресурс]: www.mlsp.gov.ua;

52. Офіційний сайт ПАТ «Єврoцемент - України» [Електронний ресурс]: http://eurocement.ua;

53. Офіційний сайт ПАТ "Хайдельберг Цемент Україна" [Електронний ресурс]: http://www.heidelbergcement.com;

54. Офіційний сайт Союзу кадровиків та спеціалістів по управлінню персоналом [Електронний ресурс]: www.hrliga.com;

55. Офіційний сайт національного порталу виробників та поставщиків цементу України [Електронний ресурс]:http://cement.com.ua/;

56. Офіційний сайт тематичного архіву статей [Електронний ресурс]:http://ukrarticles.pp.ua/ю