

**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:
«Вдосконалення діючої системи набору та відбору персоналу
(на прикладі ПАТ Одескабель)»

Виконавець:

Студентка 4 курсу ФМЕ

Савіна Вікторія Денисівна

Науковий керівник:

Д.е.н. проф. В.Г. Никифоренко

Одеса 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СИСТЕМ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ	
1.1 Сутність та передумови набору та відбору персоналу.....	5
1.2. Методи набору персоналу.....	8
1.3 Етапи відбору персоналу.....	11
1.4 Зарубіжний досвід набору та відбору персоналу.....	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СИСТЕМИ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»	
2.1 Характеристика виробничо-економічної діяльності підприємства.....	22
2.1.1 Стисла характеристика підприємства ПАТ «Одескабель»	22
2.1.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства.....	23
2.2 Аналіз структури та складу кадрів підприємства.....	29
2.3 Оцінка діючої системи набору та відбору персоналу.....	41
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
3.1 Заходи щодо удосконалення діючої системи набору та відбору персоналу..	55
3.2 Економічна ефективність від удосконалення системи набору та відбору кадрів.....	59
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	63
ДОДАТКИ	

ВСТУП

У сучасному світі відбір кандидатів на вакантні посади займає в процесі управління персоналом особливе місце, оскільки, по-перше, весь колектив підприємства є результатом відбору. По-друге, прийняття рішень з цього питання забезпечує приплив на підприємство найкращих кадрів. По-третє, помилки, які допущені при відборі досить складно виправляти. Пошук і відбір персоналу є продовженням кадрової політики підприємства, відображенням його статусу на ринку, рівня розвитку та обличчям підприємства.

Хороший, дієздатний, кваліфікований персонал – основа тривалого успіху, високоефективний напрям вкладання капіталу та збільшення прибутку підприємства. Сьогодні людина – це головний стратегічний ресурс будь-якої компанії та боротьби з конкурентами. Кадри є головним ресурсом кожного підприємства, від якості та ефективності використання якого великою мірою залежать всі економічні результати його діяльності. За сучасних умов важливо відбирати співробітників, які зможуть бути ефективними завтра, а не тих, які є прекрасними професіоналами сьогодні, але не зможуть зберегти і розвинути свій професіоналізм в майбутньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Аналіз останніх досліджень показує, що одним з найважливіших елементів кадрового менеджменту є відбір і розвиток персоналу. Окремі аспекти відбору персоналу розглянуті у роботах В. Бакуменка, Л. Гогіної, В. Дятлова, М. Івашова, А. Кібанова, В. Куценко, В. Лозниці, П. Назимка, М. Снітчук, А. Турчинова, В. Травіна, В. Чугуєвського. Дані автори розглядають поняття «відбір кадрів» як професійний відбір кандидатів. Для професійного відбору мають значення всі спектри потенційних можливостей і характеристик людини, тому необхідно застосовувати всі можливі методики, щоб визначити ці можливості. Проте, незважаючи на те, що написана велика кількість наукових робіт, і напрацьовано чималий практичний досвід, у даній сфері вітчизняної науки поки що не проведені дослідження, які б комплексно

характеризували або відображали оптимальну систему відбору персоналу, котра досконало підходила б українським підприємствам.

Актуальність даної роботи полягає в аналізі та виявленні недоліків відбору кадрів на ПАТ «Одескабель» та розробці шляхів його удосконалення, оскільки він є одним з найважливіших складових соціально-економічного розвитку підприємства. Для того щоб побудувати ефективну систему відбору персоналу, перш за все, важливо зрозуміти її місце в загальній системі управління людськими ресурсами організації. Ефективний відбір починається з точної характеристики роботи, тобто з аналізу роботи конкретної посади.

Метою дослідження є обґрунтування шляхів удосконалення набору та відбору кадрів підприємства на підставі його системного аналізу.

Об'єктом дослідження є система набору та відбору кадрів у контексті ефективної діяльності підприємства.

Предметом дослідження виступає методи та технології набору та відбору кадрів на підприємстві «Одеський кабельний завод» та шляхи її удосконалення.

Основні завдання:

- дослідження теоретико-методологічних засад системи набору та відбору кадрів з визначенням його етапів, критеріїв та методів;
- аналіз діючої системи відбору кадрів на підприємстві у контексті його економічної діяльності;
- обґрунтування шляхів удосконалення системи відбору кадрів включаючи його методи та заходи щодо скорочення плінності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бусыгина Е.В. Основные черты управления персоналом в кризисной ситуации // Современные научные исследования и инновации. 2016. №1 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/01/62471>
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.
3. Виноградський М. Д. та інші Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с
4. Вовк В.А. Формування соціальної політики підприємства – Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, ХНЕУ, Харків – 2005.
5. Гірняк К.М. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/28.pdf>
6. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: монографія / Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.
7. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: монографія / Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.
8. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк О. та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.
9. Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. — М.: “Издательство БИНОМ”, 1997. — 432 с.
10. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций : Учебное пособие / МАУП, 2002. - 192 с.
11. Довгань Л. Є. Пріоритетні напрями удосконалення розвитку управлінського персоналу / Менеджмент у ХХІ столітті: розвиток організацій та управління персоналом. – Львів, 2004. – Ч. 1. – С. 59–62.

- 12.Довгань Л. Є. Пріоритетні напрями удосконалення розвитку управлінського персоналу / Менеджмент у ХХІ столітті: розвиток організацій та управління персоналом. – Львів, 2004. – Ч. 1. – С. 59–62.
- 13.Дрозач М., Паршина Н., Стульпінас Н. Неформальне навчання за робітничими професіями: світова та вітчизняна практика підтвердження його результатів – Журнал «Україна: аспекти праці» №5 2014, с. 28-36
- 14.Занора В.О. Методика підбору кадрів з врахуванням організаційних ризиків // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2013 - №1(45). - С. 88-94.
- 15.Иванова С. Искусство подбора персонала / М.: Альпина бизнес букс, 2003.- 281с.
- 16.Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. 304с.
- 17.Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. / [3-тє вид.]. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
- 18.Колмогорова І. В. Розвиток механізмів управління кадровим забезпеченням аграрних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. Ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління (за видами економічної діяльності) /Одеса, 2013. – 20 с.
- 19.Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.
- 20.Кузнецова Н.В. Управление персоналом Издательство Дальневосточного университета 2004, ВЛАДИВОСТОК, 2005.
- 21.Лукашевич В. М. Управление персоналом: Учебное пособие – Львів: Новий світ-2000, 2014. – 501 с.
- 22.Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие.- М.: Инфра-М, 2003.–410 с.

23. Масхма М. Б. Сучасні зовнішні технології підбору кадрів / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3011/1/Mahsma.pdf>
24. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
25. Морнель П. Технологии эффективного найма. Новая система оценки и отбора персонала / Пер. с англ - Добрая книга, 2005. – 264с.
26. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
27. Обзор программ для автоматизации HRM / Управление персоналом –Украина №7 (250), 2014. – с.15-25.
28. Олейник И. Регламент по подбору персонала [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1098>
29. Пивень Е., Ламанова Е. Система подбора персонала по компетенциям [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1203>
30. Рекун Г.П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/12-2015/12-2015.pdf#page=115>
31. Управление персоналом организации: Учебник / ред. А.Я. Кибанов - ИНФРА-М, 2002. - 638 с.
32. Хохлова Т. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf
33. Цимбалюк С. Професійний добір: етапи, суб'єкти, методи й технології оцінювання кандидатів - Журнал «Довідник кадровика» №7, 2011