Кам’янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
природничо-економічний факультет
кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

з теми: **«Ринок праці як джерело задоволення потреб у персоналі»**

Виконав: студент 2 курсу
групи Mg1-M20z
спеціальності 073 Менеджмент
Зюбрицький Дмитро Юрійович
Керівник:
Андрейцева І.А., кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту

Рецензент:
Ткачук В.В, кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства

Кам’янець-Подільський – 2021 року

ЗМІСТ

Вступ…….3
Розділ 1. Теоретичні аспекти ринку праці……6
1.1. Ринок праці як економічна категорія……..6
1.2. Види джерел задоволення потреб у персоналі……13
1.3. Методи підбору персоналу……21
Висновки до 1 розділу……...28
Розділ 2. Аналіз джерел задоволення потреб у персоналі Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства……30
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства…….30
2.2. Персонал Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства: стан та перспективи розвитку……..42
2.3. Оцінка джерел та методів задоволення потреб у персоналі Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства……52
Висновки до 2 розділу……..62
Розділ 3. Напрями вдосконалення джерел задоволення потреб у персоналі Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства…….64
3.1. Зарубіжний досвід підбору персоналу на підприємствах: перспективи впровадження Україні……..64
3.2. Пропозиції щодо формування кадрового резерву керівників та розвитку персоналу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства…..72
3.3. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів…80
Висновки до 3 розділу……...85
Висновки…….88
Список використаних джерел……..92
Додатки

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективний розвиток економіки держави залежить від успішного функціонування системи ринків. Вони забезпечують матеріальні, фінансові, інформаційні та міграційні потоки, за допомогою яких здійснюється їх взаємодія. Особливе місце в системі ринків належить ринку праці. Ринок праці, будучи складним соціально-економічним поняттям, піддається постійним науковим дослідженням вітчизняними і закордонними науковцями. За своїм змістом він є багатогранним, суперечливим, неоднорідним.

Управління трудовими ресурсами розпочинається з процесу залучення на підприємство необхідної кількості працівників із певними якісними характеристиками. Тому саме завдяки правильному механізму залучення персоналу можна досягнути високих показників продуктивності праці і відповідно значних економічних результатів діяльності підприємства. Важливість процесів підбору персоналу важко переоцінити, оскільки від них багато в чому залежить подальша діяльність підприємства.

Вагомий внесок у вирішення питань ефективного підбору персоналу зробили відомі науковці: Л. Балабанова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, Р. Драфт, В. Воронкова, С. Іванова, Н. Маркова, Г. Назарова та ін.

Незважаючи на високий рівень активності досліджень у цьому напрямі, потребують системного наукового дослідження низка теоретичних і практичних проблем, адже механізм задоволення потреб у персоналі залишається недостатньо розробленим. Це й зумовило вибір теми роботи.

Метою роботи є дослідження механізму підбору персоналу та аналіз джерел і методів, які при цьому використовуються, з врахуванням їх ефективності.

Відповідно до сформульованої мети необхідно вирішити такі завдання:

- з’ясувати сутність ринку праці як економічної категорії;
- розкрити види джерел задоволення потреб у персоналі;
- охарактеризувати методи підбору персоналу;

- розглянути організаційно-економічну характеристику Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;

- проаналізувати стан та перспективи розвитку персоналу підприємства;

- оцінити джерела та методи задоволення потреб у персоналі підприємства;

- окреслити перспективи впровадження в Україні зарубіжного досвіду підбору персоналу на підприємстві;

- запропонувати заходи щодо формування кадрового резерву керівників та розвитку персоналу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;

- обґрунтувати технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів.

Об'єктом дослідження є кадрова політика та наявні технології підбору персоналу.

Предмет дослідження – є сукупність теоретико-методичних аспектів оцінювання та вдосконалення механізму підбору персоналу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства**.**

Методи дослідження. У дослідженні використано діалектичний метод для оцінювання соціально-економічного явища ринку раці. Для вивчення теоретичних аспектів досліджуваних процесів використовувався системний метод. Метод порівняння – для оцінювання стану задоволення потреб у персоналі підприємством; метод аналізу і синтезу – для з'ясування взаємозв'язку джерел та методів задоволення потреб у персоналі; метод статистичного аналізу фінансових показників діяльності підприємства – для оцінки фінансового стану підприємства.

Інформаційною базою дослідження − законодавчі акти, матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України, звітно-статистична інформація Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства, бухгалтерська документація, наукові публікації.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що пропозиції проведеного дослідження можуть бути використані керівництвом Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства з метою вдосконалення механізму підбору персоналу.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були апробовані на «Науковій конференції студентів і магістрантів КПНУ ім. Івана Огієнка за підсумками НДР у 2020-2021 н.р.» 06-07 жовтня 2021 року в доповіді «Ринок праці: теоретичні засади».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 96 сторінок друкованого тексту.

ВИСНОВКИ

На підставі джерел задоволення потреб у персоналі базового підприємства можна підсумувати.

За результатами дослідження можна узагальнити, що ринок праці є підсистемою національного ринку праці, що включає систему товарно-грошових відносин між роботодавцями та працівниками на етапах формування, розподілу та використання праці.

Виділяють три основні моделі ринку праці: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну. Відмінності полягають у механізмах державного регулювання, принципах реалізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Залучення кадрів можна проводити за допомогою внутрішнього та зовнішнього ринку праці. Під внутрішнім ринком праці слід розуміти використання потенціалу працівників, які вже працюють на підприємстві. Зовнішній ринок праці передбачає надходження кадрів до організації через зовнішні джерела: державну службу зайнятості, кадрові агентства, оголошення, ярмарки вакансій тощо. Аналіз джерел та технологій підбору персоналу виявив, що не існує єдиного оптимального джерела і технології підбору, тому відділ кадрів повинен володіти всіма можливими прийомами для залучення претендентів і використовувати їх у залежності від конкретної задачі.

Дослідження виявило, що нині більш актуальними є нетрадиційні методи підбору персоналу. Проте вони мають недоліки: не дають можливості розкрити професійні надбання кандидата і через це не можуть використовуватися самостійно, проте дозволяють краще розкритися кандидату і підвищують якість процесу підбору персоналу. Разом із тим традиційні методи розкривають професійні якості, навички та можливості кандидата.

Кам’янець-Подільське колективне швейне підприємство спеціалізується на пошитті костюмів чоловічих, шкільних, брюк чоловічих, шкільної форми. За період дослідження розмір активів зріс на 26,8%. Фінансування майна

позиковими коштами складає 61,4%. Масштаби діяльності зросли не суттєво на 3,9%, чистий прибуток зменшився на 138 тис. грн.

Виявлено погіршення ефективності використання ресурсів. Рентабельність основних засобів знизилась на 7,9%. Продуктивність праці зросла на 13,7%. Значення коефіцієнтів абсолютної і швидкої ліквідності значно нижчі за нормативні, що є свідченням неможливості негайного погашення поточних зобов'язань. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу свідчить, що на кожну 1 грн. власних коштів припадає 1,59 грн. позикових коштів.

За трьохрічний період чисельність персоналу скоротилась на 8,9%. У структурі персоналу переважають робітники (88,1%), на 5,17% скоротилась чисельність управлінців. Швейна фабрика належить до підприємств легкої промисловості, тому серед працівників превалюють жінки − 91,7%.

На підприємстві більшість працівників передпенсійного віку (31%) і молодь (21,9%). За рівнем освіти найбільша частка належить працівникам із середньою загальною освітою – 79%. Підприємство забезпечено досвідченим персоналом, частка працівників з досвідом роботи понад 20 років становить 50,5%. В 2019 році відбувся значний оборот кадрів (105 осіб), що спричинило погіршення стабільності персоналу.

На підприємстві поширені внутрішні джерела надходження кадрів через власних співробітників, які можуть відшукати потенційних кандидатів серед своїх знайомих або родичів. Спеціалісти відділу персоналу розміщують вакансії на популярних сайтах: work.ua, rabota.ua, jooble.org, OLX, trud.com, novarobota.ua. Окрім зазначеного розміщують оголошення на власному сайті, в друкованих ЗМІ (місцевих, районних виданнях). Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство звертається також в Державну службу зайнятості для залучення потенційних працівників.

Щодо технологій пошуку кандидатів на вакантні місця на швейному підприємстві використовують такі основні технології: рекрутинг; скринінг; прелімінарінг. Відповідність використання конкретної технології підбору

залежить від джерела пошуку працівників, посади, рівня кваліфікації та вимог до кандидата тощо.

Оцінка кандидатів на вакантні посади на Кам'янець-Подільському колективному швейному підприємстві поділяється на три види: методи попередньої та основної оцінки кандидатів; додаткові методи оцінки кандидатів. Вони дозволяють оцінити рівень відповідності кандидатів усім вимогам робочого місця та надають максимально об'єктивну оцінку їхніх компетенцій.

У роботі проаналізовано досвід Японії, США та Німеччини щодо методів підбору персоналу та визначено пропозиції щодо підвищення ефективності забезпечення підприємства якісним персоналом.

Зокрема, враховуючи досвід Японії, необхідно особливу увагу приділяти особистісним та психологічним якостям людини, оскільки вони визначають можливість адаптації потенційного працівника до трудового колективу. Щодо американського підходу, на вітчизняних підприємствах, варто робити ставку на кваліфікацію кандидатів, від якої залежить ефективність діяльності підприємства. Німецький досвід дозволяє спланувати процес без зайвих втрат часу та максимально ефективно оцінити якості кандидатів, чого часто не вистачає в українській практиці.

Підприємству доцільно налагоджувати відносини з навчальними закладами для залучення на роботу молодих перспективних фахівців. Необхідно активізувати роботу зі створення кадрового резерву для забезпечення розвитку персоналу і закріплення його на підприємстві.

Керівництво Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства намагається приділяти увагу різним формам навчання персоналу. У зв'язку з цим розробляється нова концепція професійного навчання персоналу. Задля вдосконалення системи професійного навчання персоналу на підприємстві доцільно запровадити систему наставництва, що дозволить досягти: підвищення професійного рівня і навичок усіх без винятку співробітників, залучених до наставництва; зниження плинності кадрів за

рахунок посилення професійної складової мотивації та надання досвідченим співробітникам можливостей для кар'єрного зростання; підвищення економічної ефективності системи підготовки персоналу.

Для швейного підприємства варто розробити стратегію розвитку персоналу Розвиток персоналу – це не лише організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників.

Результативність будь-якого процесу залежить від того, наскільки розвинутий та реалізований трудовий потенціал людини.

Отже, для підвищення ефективності управління персоналом запропоновано використовувати сучасні інформаційні технології, які можуть використовуватися керівниками і фахівцями кадрових служб у вирішенні питань підбору персоналу, аналізу міжособистісних відносин в колективі, веденні бази даних за кадрами. Інформаційні системи дозволяють виявити рівень професійної кваліфікації працівників, їхні психофізіологічні параметри, а також простежити за динамікою зміни певних характеристик, та для виявлення тих, які мають відхилення від загальноприйнятих суспільних норм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с.

2. Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. 2006. № 4. С. 18.

3. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ: Аванпост, 2007. 240 с.

4. Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр навч. літератури, 2003. 224 с.

5. Богиня Д.П. Основи економіки праці Київ: Знання-Прес, 2000. 313 с.

6. Петюх В. М. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 1999. 288 с.

7. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення // Приазовський економічний вісник. 2018. № 5 (10). С. 299-304.

8. Кашепов А. В. Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры // Общество и экономика. 1995. №1. С. 21-24.

9. Волянська-Савчук Л. В. Зайнятість в ринковій економіці: понятійний апарат, фактори, основні тенденції для України // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Miedzynarodowej NaukowoPraktycznej «Economy. Zarządzanie. Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki» (30.05.2017 - 31.05.2017). Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017. С. 35-37.

10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Соцэкгиз, 1962. 368 с.

11. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення. Київ: РВПС України НАН України, Укр. Ін-т соціальних досліджень, 2003. 160 с.

12. Мочерний С. Моделі трансформаційних процесів економіки (теоретико-методологічні аспекти) // Економіка України. 2007. № 2. С. 13-22.

13. Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України // Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець. Київ: ІПК ДСЗУ, 2015. С. 126–128.

14. Самолюк Н.М. Аналіз джерел набору персоналу підприємств. URL: http://masters.donntu.org/2012/iem/konovalenko/library/pdf1.pdf (дата звернення: 28.11.2021).

15.Іванова С. Мистецтво підбору персоналу: як оцінити людину за годину Київ, 2004. 160 с.

16. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ. 2005. 230 с.

17. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Київ: центр учб. літератури, 2009. 463 с.

18. Воронкова в.Г. управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 576 с.

19. Глуходід Г.Ю. Вдосконалення методики добору персоналу з урахуванням психологічних особливостей претендента на посаду // Вісник Сумського нац.. аграр. ун-ту. 2016. № 1(67). С. 15-18.

20. Фінансова звітність Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства за 2017-2019 роки.

21. Статистична Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства за 2017-2019 роки.

22. Подбор персонала: современные методы, технологии и способы поиска сотрудников. URL: https://www.kp.ru/guide/podbor-personala.html.

23. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підруч. Київ: Академвидав, 2016. 488 с.

24. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов: обзорная информация / Сост. Яровой В.И. Щекин Г.В. Київ: МАУП, 2005. 104 с

25. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах //Держава та регіони. 2013. № 2 (71). С. 151–154.

26.Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України // Вісник Житомирського держ. техн.. ун-ту. Економіка. 2012. № 1 (59). С. 136-139.

27. Михаляк Т. Ефективні методи відбору персоналу. [URL: // http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=11798 (дата звернення: 28.11.2021).

28. Орлова М. А. Зарубежный опыт оценки и отбора персонала, или как попасть на работу в иностранную компанию // Молодой ученый. 2011. №12. Т.1. URL: https://moluch.ru/archive/35/3997 (дата звернення: 28.11.2021).

29. Уейн, Дж. П. Навчання і розвиток персоналу: кращі приклади у світовій практиці. URL: www.expo.trainings.ua (дата звернення: 28.11.2021).

30. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом Науковий вісник НЛТУ України. 2010. 344 с.

31. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 308 с.

32. Михаляк Т. Эффективность использования различных методов при отборе персонала //Менеджер по персоналу. 2010. № 11. С. 48-64.

33. Трейсі Б. Як найняти і втримати хороших співробітників. Київ: ТОВ «Попурі», 2003. 112 с.

34. Інформація про комп'ютерну систему тестування MAINTEST. URL: http://www.ht.ru/cms/bank (дата звернення: 29.11.2021).

35. Інформація про профорієнтаційну експертну систему ПРОФПЛАН. URL: http://www.ht.ru/cms/component/content/article (дата звернення: 28.11.2021).

36.Інформація про експертну систему ТЕЗАЛ URL: http://www.ht.ru/cms/component/content/article (дата звернення: 28.11.2021).

37. Інформація про систему PSI-КАРТА. URL: http://www.cogitocentre.com/page.php?al=14807 (дата звернення: 28.11.2021).

38. Долятовский В.А. Исследование систем управления. Москва, 2003. 256 с.

39. Стредвик Дж. Управление персоналом в малом бизнесе : пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. Санкт-Петербург, 2003. 288 с.

40. Бунатян А. Н. Оптимальная схема отбора персонала при приеме на работу в организацию. // Вест. ун-та Рос. академии образ. 2010. № 5. С. 152-154.

41. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Минск, 2011. 688 с.

42. Могилевский, Е.А. Нестандартные методы деловой оценки персонала // Управление человеческим потенциалом. 2011. № 2. С. 128-134.

43. Шелухина, К.В. Нетрадиционные методы отбора персонала в организации // мат. IV межд. межвуз. науч.-практ. конф. студ.: Россия в новых социально-экономических и политических реалиях: проблемы и перспективы развития. Санкт-Петербург, 2015. Ч. 3. С. 432-436.

44. Головко Л. С. Людський капітал як ресурс економічного розвитку. URL:http://econforum.duan.edu.ua/images/stories/Files/2014/17.pdf (дата звернення: 29.11.2021).

45. Чорна М. В. Підбір персоналу на підприємстві. URL:http://irbis-nbuv.gov (дата звернення: 29.11.2021).

46. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента . Москва, 2014. 280 с.

47. Levashina Julia. The structured employment interview: narrative and quantitative review of the research literature // Personnel Psychology 2014. 67. URL:https://msu.edu/~morgeson/levashina_hartwell_morgeson_campion_2014.pdf (дата звернення: 29.11.2021).

48. Дронова О. С. Психологічні особливості пошуку та підбору персоналу. URL:http://www.irbis-nbuv.gov.ua (дата звернення: 29.11.2021).

49. Гордієнко К. Д. Прийняття на роботу: співбесіда, анкетування : практ. посіб.Київ: КНТ, 2008. 181 с.

50. Timothy A. Judge Chad A. Higgins, Daniel M. Cable The employment interview: a review ofrecent research and recommendations for future research //

Human resource Management Review Vol.4, 2000,. P. 383–406. URL: https://pdfs.semanticscholar.org (дата звернення: 29.11.2021).

51. Michael A. Campion, David K.Palmer, James E. Campion Areview of structure in the selection interview // Personnel Psychology 1997, 50. URL:http://www.krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Review_Structure_Selection .pdf. (дата звернення: 29.11.2021).

52. Вдовенко В.В. Формування системи підбору та найму персоналу на промисловому підприємстві // Управління розвитком. 2013. № 23(163). С. 94-96.

53. Кузнецов И.Н. Современный язык жестов. Москва, 2007. 448 с.

54. Словарь-справочник по социальной психологии / под ред. В. Крысько. Санкт-Петербург, 2003. 416 с.

55. Мильнер Б.З. Теория организации: учеб. для вузов. Москва, 2000. 480 с.

56. Морозов А.В., Потемкин В.К. Профессиональное распознавание и оценка личности: учеб. для вузов. Санкт-Петербург, 2008. 429 с.

57. Подбор персонала: современные методы, технологии и способы поиска сотрудников. URL: https://www.kp.ru/guide/podbor-personala.html (дата звернення: 29.11.2021).

58. Професійний добір : етапи, суб’єкти, методи й технології оцінювання // Довідник кадровика. 2011. № 10. С. 68–80.