

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему:

«Система набору персоналу на підприємстві»

Виконав: студент 4 курсу Mg1-B21 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Хращевський Микола Сергійович

Керівник: Семендяк В.М, к. екон. н, доцент

Рецензент: Ткачук В.В., к. екон. н, доцент

Кам'янець-Подільський 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НАБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	6
1.1 Теоретичні основи формування категоріального апарату щодо набору персоналу підприємств.....	6
1.2 Характеристика системи управління та набору персоналу підприємства.....	11
1.3 Цілі набору персоналу та їх характеристика.....	16
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА	22
2.1 Аналіз діяльності підприємства та показників фінансово-господарської діяльності.....	22
2.2 Врахування якісних показників в процесі набору персоналу.....	27
2.3 Аналіз системи набору персоналу на ТзОВ Підприємство «Каньйон».....	33
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НАБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	40
3.1 Вдосконалення методів оцінки та набору персоналу на вакантні посади	40
3.2 Адаптація зарубіжного досвіду набору персоналу до вітчизняних умов господарювання.....	46
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56

ВСТУП

Актуальність теми. Науковці та менеджери які займаються управлінням підприємствами в сучасних умовах все більше звертають увагу на працівників. Так як саме завдяки їм підприємство може досягти конкурентних переваг на ринку. Ефективне використання людських ресурсів сприяє покращенню показників виробничих, матеріально-технічних, та збутових. В процесі управління персоналом доволі важливим етапом є набір працівників. Саме від нього залежать кількісні та якісні показники персоналу будь-якого підприємства.

В сучасних доволі жорстких конкурентних умовах які склались на ринку праці підприємства просто змушені боротись за висококваліфікованих працівників різноманітних професій. Особливо гостро дана проблема торкнулась будівельної галузі. Причиною цього є те, що частина фахівців в пошуках більших заробітків виїхала закордон а частина була призвана до лав ЗСУ. Від того наскільки професійно фахівці з управління персоналом підійдуть до даної проблеми буде залежати не лише рівень кваліфікації працівників але й діяльність підприємства в цілому. Останнім часом на вітчизняних підприємствах зустрічається ситуація, що підприємство не бере замовлень оскільки просто не має кому його виконувати.

Науці відома велика кількість методів які поліпшують процес пошуку та набору працівників однак, як свідчить практичний досвід не всі вони дають бажаний ефект. Тому в процесі набору персоналу варто використовувати особистісний підхід при цьому як до різних професій так і кваліфікації майбутніх працівників підприємства.

Доволі часто в практичній діяльності зустрічається ситуація коли працівники відділу управління персоналом просто не володіють навіть теоретичними знаннями щодо набору працівників не кажучи про якісь практичні навички щодо залучення та відбору працівників для роботи на

підприємстві. Тому з кожним роком роль управління персоналом діяльності вітчизняних підприємств зростає.

Методичним підґрунтям при виконанні кваліфікаційної роботи стали наукові праці таких вчених як: Балабанова Л.В., Богиння Д.П., Ващенко Н.В., Герасимчук В.Г., Діденко В.М., Захарчишин Г.М., Качан Є.П., Козак П.З., Лібанова Е.М., Мельникова К.В., Носик О.М., Осовська Г.В., Петрова І.Л., Рудьєв В.А., Савченко В.А., Савчук Л.М., Сардак О.В., Семикіна М.В., Слабко Я.Я., Тимош І.М., Ткаченко А.М., Фоміна В.Ю., Хміль Ф.І., Чернишова Л.І.

Мета і завдання дослідження. Метою проведеного дослідження є аналіз теоретичних напрацювань щодо набору персоналу та розробки методів вдосконалення системи набору працівників на підприємстві.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити низку завдань:

- дослідити теоретичні основи формування категоріального апарату щодо набору працівників підприємства;
- провести характеристику системи управління та набору персоналу підприємства;
- вивчити цілі набору персоналу та здійснити їх характеристику;
- здійснити аналіз фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства;
- врахувати якість показників під час діяльності підприємства в процесі набору персоналу;
- проаналізувати систему набору персоналу на досліджуваному підприємстві;
- вдосконалити методи оцінки та набору персоналу на вакантні посади;
- адаптувати зарубіжний досвід щодо набору персоналу до вітчизняних умов господарювання.

Об'єкт дослідження система набору персоналу ТзОВ Підприємство «Каньйон».

Предметом дослідження є розроблена та впроваджена на досліджуваному підприємстві система набору працівників та шляхи її покращення.

Методи дослідження Теоретичною базою виконання кваліфікаційної роботи слугували праці як зарубіжних так і вітчизняних вчених. Також були використані загальнонаукові та спеціальні методи такі як аналітичний, абстрактний, логічний, дедукції та індукції, діалектичний, метод спостереження, порівнянь, статистичний, графічний, методи моделювання, метод побудови аналогій, аналізу і синтезу, математичні методи.

Практичне значення одержаних результатів в процесі проведеного дослідження підприємство отримало можливість вдосконалити шляхи набору працівників, та адаптувати зарубіжний досвід щодо досліджуваної проблематики на вітчизняних підприємствах.

Обсяг та структура роботи. Робота складається зі вступу трьох розділів висновків списку використаних джерел.

ВИСНОВКИ

В процесі проведеного дослідження можна з впевненістю стверджувати про те, що науковці підходять до відбору як до процесу результатом якого є виділення працівника, який відповідає усім заявленим вимогам до вакантної посади. З точки зору лексичного значенні всі вище перелічені категорії мають право на існування оскільки означають один і той самий процес.

Інколи в працях зарубіжних вчених можна зустріти замість терміну відбір термін селекція персоналу однак серед вітчизняної практики управління персоналом він не набув широкого застосування. Система набору персоналу на сьогоднішній день є тією ланкою яка з'єднує підприємство з ринком праці, який виступає частиною системи управління персоналом будь-якого підприємства. Варто зазначити, що саме ринок праці є основним постачальником на підприємство працівників необхідної кількості та кваліфікації, що дозволяє будь-якому підприємству швидко досягти поставлених перед ним виробничих завдань.

Процес управління персоналом сучасного підприємства доволі складний та включає в себе ряд взаємопов'язаних етапів ціллю яких є досягнення поставлених перед ними виробничих завдань. Однак одним з перших та найвідповідальніших є процес набору персоналу. Особливо важливим він став останнім часом так як на ринку праці спостерігається відсутність фахівців необхідної кваліфікації. Пов'язано це з суспільно-політичним життям нашої країни, велика кількість висококваліфікованих працівників змушена була покинути країну. Значну кількість працівників які мали необхідні знання, вміння, навички та які могли виконувати різноманітні виробничі завдання мобілізували до ЗСУ. Тому на ринку є кадровий голод, що значно ускладнює процес набору та відбору персоналу.

пошук та набір нових працівників на підприємство є доволі складним процесом та ускладнюється відсутністю дієвих методів відбору персоналу. А також важливим чинником є відсутність висококваліфікованого персоналу на ринку праці, що значно ускладнює процес набору. Потенційні претенденти

більш вимогливі до роботодавців та обирають ті підприємства, які пропонують кращі умови праці та більше мотивують працівників.

В результаті проведеного аналізу можна дійти висновку, що досліджуване підприємство за аналізований період має доволі непогані показники фінансово-господарської діяльності, що дозволяє не тільки успішно надавати високоякісні послуги клієнтам. Але й розширювати сфери надання послуг оновлювати основні засоби відповідно до розвитку інноваційного прогресу. Тим самим зміцнювати конкурентні позиції на регіональному ринку.

Керівники підприємства та спеціалісти з управління персоналом при здійсненні набору працівників на заміщення вакантних посад в переважній більшості враховують якісні показники претендентів. Вони намагаються задовольнити потреби підприємства в персоналі необхідної кваліфікації та професій. На підприємстві працюють працівники які володіють доволі високими якісними показниками, що дозволяє підприємству виконувати поставлені перед ним завдання та зберігати конкурентні позиції на ринку.

На підприємстві необхідно посилити увагу щодо набору персоналу так як це є важливою ланкою забезпечення підприємства необхідними висококваліфікованими фахівцями різноманітних спеціальностей. Необхідно зазначити, що крім використання зовнішніх джерел залучення працівників на вакантні посади шляхом розміщення оголошень на спеціалізованих сайтах та в різноманітних засобах інформації варто посилити увагу до пошуку перспективних кандидатів і серед працівників підприємства. Це і здешевить процес набору працівників і посилить мотивацію працівників які вже працюють оскільки вони матимуть можливість кар'єрного зростання.

Використання різноманітних методів допоможе покращити процес набору персоналу. Виявити якісні показники персоналу які необхідні для виконання виробничих завдань та досягнення конкурентних переваг на ринку. В сучасних умовах це є необхідністю оскільки, на ринку праці спостерігається нестача висококваліфікованих працівників тому ті керівники

та фахівці з управління персоналом які зуміють своєчасно відреагувати на ситуацію зможуть досягти успіху.

Застосування зарубіжного досвіду в практиці управління персоналом в цілому та процесу набору зокрема дозволить покращити систему набору працівників та зменшити залежність від зовнішнього ринку праці. Варто зазначити, що не всі методи роботи з персоналом можна адаптувати до системи управління вітчизняних підприємств так як значна їх кількість спирається на ментальні особливості які притаманні тій чи іншій країні. Тому не завжди можуть бути скопійовані та застосовані на вітчизняних підприємствах. До вибору методів потрібно підходити творчо та застосовувати ті які найкраще підходять до роботи на досліджуваному підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арапова О., Щелкунова А, Роль формування та управління кадровим потенціалом у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Науковий вісник Одеського національного економічного університету, 8, 2024 с. 35– 46.
2. Балабанова Л. В, Стельмашенко О. В., Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки. монографія. Київ. 2022. 351 с.
3. Белік В. Д. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства. Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна, 2024, с. 54–57.
4. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. монографія. Ірпінь 2023. 347 с.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. Київ. 2022. 313 с.
6. Бузецький І. Г. Засади формування та ефективного використання персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2023. № 6. Т. 2. с. 91-96.
7. Вакуленко С.М. Соціологія праці. Київ. 2022. 262 с.
8. Ващенко Н. В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством. Економічний часопис–XXI, 1– 2(1), 2024 с. 98–101.
9. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. Київ. «Знання», 2021. 237 с.
10. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання. Київ. 2020. 360 с.
11. Гільорме Т.В., Барміна К.О. Стратегічне прогнозування в процесі прийняття управлінських рішень щодо формування витрат на персонал. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2022. Серія: Економічні науки, Вип. 17(1), с. 127-130.

12. Діденко В.М. Менеджмент: підручник. Київ. 2023. 584 с.
13. Донець, Л., Лиходєдова, Т. Формування кадрової стратегії в загальній системі управління персоналом підприємства. Науковий вісник, 1, 2024 с. 45–55.
14. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.3/ Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2002. 952 с.
15. Жук М. Комерційні відносини України: розвиток експортного потенціалу Чернівці. 2024. 352 с.
16. Загрева В. Ю. Управління персоналом у системі менеджменту організацій. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки, 1, 2015 с. 86–90.
17. Захарчин Г. М., Любомудрова, Н. П. Нові аспекти управління персоналом в умовах побудови громадянського суспільства. Актуальні проблеми економіки, №5. 2023. с. 254–259.
18. Каличева Н.Є. Стецюк М.І. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості, 2025. № 49, с. 195-198.
19. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами. Київ. 2022. 358с
20. Козак П.З. Зарубіжний досвід управління персоналом у контексті успішної професійної адаптації працівників Науковий вісник НЛТУ України. 2022. Вип. 22.8. С. 392-398.
21. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Київ. 2022. 308 с.
22. Лібанова Є. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 3-15.
23. Лозинський І.Є., Єлісєєва Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. Економіка і регіон, 2022. № 3 (34), с. 184-188.

24. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки, 17(3). 2022 с. 58–60.
25. Менеджмент персоналу. Київ. КНЕУ, 2023. 398 с.
26. Мороз В. М. Особливості функціонування кадрової системи організації у межах моделі управління. Економічний форум, 4. 2024 269–276.
27. Носик О. М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу. Науковий вісник Херсонського держ. ун- ту. Серія «Економічні науки». 2024. Вип. 6. Ч. 1. С. 23-26.
28. Орбан-Лембрик Л.Е., Коцинець, В.В. Юридична психологія: навчальний посібник. Чернівці. 2022. 448 с.
29. Осовська Г.В. Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Київ. 2023. 224 с.
30. Перепадя Ф.Ю. Управління кадровим складом промислових підприємств. Схід, 1, 2024 с. 84–89.
31. Петрова І. Л. Управління персоналом в процесі організаційних перетворень. Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. т. 1, ч. II. Київ. 2022. С. 646–655.
32. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. та Мостенська Т.Л. Управління персоналом. Київ. 2023. 310 с.
33. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. Київ. 2022. 351 с.
34. Савчук Л.М., Савчук О.О. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації. Проблеми науки, 2022. № 9, с. 23-27.
35. Салова Н. А. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях. Соціально–трудові відносини: теорія та практика, 2, с. 2024. 187–191.

36. Сардак О. В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, 1, 2024. с. 226–235.

37. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності, 1(1), 2024. с. 194–198.

38. Сватюк О.Р. Аналіз сутності та складу факторів зростання продуктивності праці. Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць, 2022. Вип. 17.3, с. 214-220.

39. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2021. 224 с.

40. Сівашенко Т. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. Економічний аналіз: збірник наукових праць, 2022. Вип. 11, Ч. 3, с. 48-50.

41. Сільченко І. А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 1, 2021. с. 91–95.

42. Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М. Менеджмент. Навчальний посібник. Київ. Центр учбової літератури, 2022. 416 с.

43. Слабко Я.Я. Управління організаційною культурою підприємства: інноваційний аспект. Інвестиції: практика та досвід, 2022. № 7, с. 19- 22.

44. Соколовський С. А., Науменко М. О., Черкашина М. В. Удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства. Бізнес Інформ, 3, 2021. с. 288–292.

45. Соловйов В. П. Національна стратегія інноваційного розвитку в глобалізованому світі: елементи концепції. Наука та інновації. 2022. Том 5. № 3. С. 16-22.

46. Соціальне партнерство – шлях до злагоди М. М. Папієв Київ. Знання, 2023. 212 с.
47. Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи. Київ. 2023. С. 56.
48. Сухіна О. М. Від мінерально-сировинного капіталу – до людського. Економіка України. 2023. № 12. С. 89-91.
49. Тимош І.М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2022. 347 с.
50. Ткаченко А.М., Морщеньук Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом. Запоріжжя. 2022. 237 с.
51. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку. монографія. Костишина Т.А., Писаренко В.П., Нестуля О.О., Нестуля С.І. Полтава: РВВ ПУЕТ, 2024. 604 с.
52. Філософський енциклопедичний словник, Київ. Абрис, 2022. 742 с.
53. Фоміна В.Ю. Мотивація працівників виробничої сфери. Управління розвитком. 2023. № 4. С. 19–20.
54. Хміль Ф.І. Управління персоналом. Київ. 2021. 488 с.
55. Христенко О.В. Управління розвитком інноваційної культури на підприємстві. Економіка і регіон, 2015. № 5 (54), с. 53-59.
56. Чернишова Л. І., Переяслова М. А., Кадрове управління в контексті організаційної реструктуризації. Інноваційна економіка, 4, 2024. с. 220–224.
57. Чернова Л. П. Специфіка управління трудовими ресурсами в Україні: регіональний аспект. Гілея: науковий вісник, 91, 2024. с. 288–290.