

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

КОСС Світлана Дмитрівна

УДК 331.1

**ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЇ
РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТОВ «КОРУМ ДРУЖКІВСЬКИЙ
МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД»**

Спеціальність 051 – економіка

АВТОРЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи магістра

Краматорськ – 2019

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі Економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор,
Рекова Наталія Юріївна,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України
(м. Краматорськ), завідувач кафедри
економіки підприємства.

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент **Шевченко Олена Олександрівна**,
Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ), доцент кафедри
менеджменту

Захист роботи відбудеться *19 грудня 2019 року о 10.00* на засіданні
атестаційної комісії у Донбаській державній машинобудівній академії
Міністерства освіти і науки України за адресою : 84300, Україна, Донецька
область, м. Краматорськ, б-р. Машинобудівників, 39, ауд. 2417

Секретар **Атестаційної комісії**
кандидат економічних наук, доцент

Т. П. Гітис

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах зростаючої конкуренції за кращі уми і таланти вирішальне значення набувають ті кадри, які шукають кадри. На сьогоднішній день проблема підбору та відбору фахівців на підприємствах стає все більш актуальною. Керівники відповідально підходять до питань формування трудового колективу, тому що від цього багато в чому залежить успішність діяльності підприємства. Підбір необхідних фахівців є невід'ємною складовою успіху будь-якої компанії. Послуги рекрутингових агентств стали ефективним інструментом, що безпосередньо впливає на успіх бізнесу. Підбір фахівців рекрутинговим агентством здійснюється на основі ретельної вибірки і оцінки резюме відповідно до вимог замовника, що дозволяє істотно економити матеріальні та часові ресурси. Співробітники ретельно вивчають потреби замовника, щоб запропонувати оптимальне рішення його завдань, і впевнені, що довгострокові партнерські відносини з клієнтами роблять співпрацю ще більш ефективним і успішним. У кожній рекрутинговій компанії чітко сформовані прийоми, способи пошуку фахівців, місія і стратегія діяльності рекрутингової компанії.

Проблемам рекрутинга, набору персоналу, управління персоналом, кадрової політики присвячені роботи зарубіжних та вітчизняних вчених: Армстронга М., Кибанової А.Я., Іванової А.Є., Божанової В.Ю., Русінко М.І., Купріянова О.М., Аллін О.Н., Сальнікової Н.І., Розанова В.А., Єгоршина А. П., Свергун О., Рєпіна В. В., Єліферова Є. Г., Шекшня С. В. та інших вчених. Аналіз літератури свідчить, що в працях вчених створена добротна база для дослідження розвитку рекрутинга на ринку праці в Україні. У той же час проблема вдосконалення системи управління персоналом потребує подальшого розвитку.

Питання персоналу завжди було актуальним у діяльності підприємства будь-якої форми власності і в сучасних умовах залишатися у фокусі виробництва.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є узагальнення методичних основ та формування практичних рекомендацій щодо формування управлінського механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод». Досягнення поставленої мети зумовило необхідність постановки та вирішення таких завдань:

- розгляд теоретичних та методологічних основ рекрутингу персоналу;
- дослідження загальної характеристики діяльності підприємства;
- дослідження системи управління персоналом на підприємстві;
- дослідження поточного стану рекрутингу персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»;
- дослідження стану використання трудових ресурсів ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»;
- формування пропозицій щодо удосконалення процесу рекрутингу персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»;

економічно обґрунтувати доцільність удосконалення рекрутингу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»;

дослідити загальні положення охорони праці та пожежної безпеки в надзвичайних ситуаціях на підприємстві.

Об'єктом дослідження є механізм організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод».

Предметом дослідження є теоретичні основи та методичні підходи до формування управлінського механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань використовувалися наступні методи: економічного аналізу, синтезу, порівняння, аналогії, наукової абстракції, індукції, дедукції, спостереження, групування, узагальнення.

Інформаційну базу роботи становили підручники, навчальні посібники, наукові праці та статті вітчизняних та зарубіжних вчених–економістів з питань процесу рекрутингу, підходів до формування процесу рекрутингу, управління процесом рекрутингу персоналу, підходів щодо удосконалення рекрутингу.

Новизна одержаних результатів полягає в подальшому розвитку теоретичних, науково-методичних положень і практичних рекомендацій, які визначають принципи та організаційно-змістові аспекти формування та розвитку системи управління рекрутингом персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод».

Основні положення, які відображають новизну дослідження, полягають у такому:

удосконалено:

теоретико-методичний підхід до обґрунтування вибраних заходів щодо удосконалення процесу рекрутингу персоналу на ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»

дістало подальшого розвитку:

теоретичний підхід до розуміння сутності рекрутингу персоналу підприємства;

пропозиції щодо удосконалення процесу рекрутингу персоналу на ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»

обґрунтування заходів щодо забезпечення безпечних і комфортних умов праці при роботі на ПЕОМ шляхом визначення небезпечних та шкідливих виробничих факторів та оцінки безпеки при надзвичайних ситуаціях.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні та науково-методичні положення, викладені в роботі, доведено до рівня практичних рекомендацій і можуть бути впроваджені у роботу промислових підприємств.

Особистий внесок здобувача. Дипломна робота є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо формування управлінського механізму організації

рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»

Публікації. Основні положення та результати роботи відображено у електронному науково-практичному фаховому виданні, загальний обсяг публікації складає 0,76 ум. друк. арк., з яких особисто авторів належить 0,38 ум.-друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 162 сторінки. Робота містить 20 таблиць та 8 рисунків, список використаної літератури (73 бібліографічних джерела), 8 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретико-методологічні підходи дослідження процесу рекрутингу персоналу на промисловому підприємстві» досліджувались сутність поняття рекрутингу персоналу підприємства, процес рекрутингу, розглянуто етапи процесу рекрутингу, його види та методи. Розглянуто досвід зарубіжних країн у формуванні процесу рекрутингу.

Визначення та формування змісту й сутності поняття «рекрутинг» стало предметом досліджень багатьох українських та зарубіжних науковців. Проаналізувавши наукові джерела, можна зробити висновок, зараз є багато теоретичних напрацювань стосовно формування єдиного поняття рекрутингу. Хоча доволі дискусійним залишається означення власне змісту поняття «рекрутинг».

Узагальнюючи теоретичні основи дослідження рекрутингу персоналу вітчизняними та зарубіжними вченими, можна сказати, що рекрутинг персоналу – це поширена технологія підбору кадрів, як правило, спрямована на залучення кандидатів, які знаходяться в пошуку роботи. Рекрутинг покликаний виконувати головну роботу служби управління персоналом – якісне та ефективне забезпечення персоналом підприємства будь-коли та за будь-яких умов, тому він є головною складовою в роботі з персоналом на підприємстві. Усі взаємозалежності служби управління персоналом слід розглядати через призму рекрутингу персоналу, тобто рекрутинг є сполучною ланкою всіх елементів управління персоналу. Рекрутинг має важливий вплив на розвиток системи управління персоналом.

Також визначено, що підприємство може проводити пошук кандидатів на внутрішньому чи зовнішньому ринку (у цьому випадку як власними зусиллями, так і через звернення до послуг посередників: служби зайнятості, рекрутингові та кадрові агенції). Визначено основні переваги та недоліки зовнішніх та внутрішніх джерел пошуку персоналу.

Також було проаналізовано особливості підбору персоналу на зарубіжних підприємствах. Першими, хто вирішив більш поглиблено зануритися в проблему кадрової діяльності, були рекрути США. Їх кадрова

діяльність була розпочата ще в середині ХХ століття. Саме тоді відбулося зародження їх унікальної технології кадрового пошуку executive search, на підставі якої і зараз відбувається кадровий підбір країни. Технологія executive search дозволяє не тільки знайти і підібрати висококваліфікованих співробітників за певний строк, але і правильно оцінити кандидатів. Вона виявляється єдиною можливим способом пошуку в разі, якщо самостійний пошук виявляється безрезультатним або коли сувора конфіденційність не дозволяє розміщувати оголошення про наявні вакансії. На практиці США простежується, що рекрутингова діяльність має особливу гостру необхідність змагального характеру, яка дає можливість визначення стратегій, технологій роботи кадрових агентств і окремих рекрутерів.

Ще однією країною, що відрізняється ефективним кадровим доббором, є Японія. В Японії на підбір кандидата витрачається до 48 людино-годин. У країні широко розвинена мережа спеціальних оціночних центрів, де працював би кваліфікований штатом і сучасною апаратурою, розроблені численні психологічні тести. При прийомі на роботу менше уваги приділяється формальним знанням кандидата, а більше його людським і діловим якостям. Про кожного кандидата наводять найсерйозніші довідки на попередньому місці роботи. При прийомі на роботу випускника університету представники компанії розмовляють з його колишніми професорами.

У другому розділі **Аналіз показників ефективності використання персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»** проведено критичний аналіз використання персоналу підприємства.

Для проведення комплексного аналізу стану використання персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» в магістерській роботі досліджено основні показники фінансової звітності підприємства й показники діяльності ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод». Проведений аналіз показав, що за аналізований період підприємство працює не ефективно: зріс на 51,1% чистий збиток; на 2,9 % валовий прибуток. Чисельність персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» знизилась в 2018 році на 2,7 % і становить 1496 осіб. Зниження відбулося за всіма категоріями працівників. Тенденції динаміки зміни використання фонду робочого часу у розрахунку на одного працівника й всіх працівників підприємства – позитивні. Зростання числа робочих днів й тривалості робочого часу викликають зростання фонду робочого часу по підприємству.

По підприємству фіксується тенденція зростання продуктивності праці як у цілому, так і у зв'язку з усіма факторами, що впливають на продуктивність праці. В 2018 р. більш високі темпи росту продуктивності праці у порівнянні з темпами росту середньомісячної заробітної плати працівників привели до економії грошових коштів на оплату праці працівників у розмірі 3632,16 т.грн.

У третьому розділі **«Рекомендації щодо удосконалення процесу рекрутингу персоналу підприємства»** на основі аналізу управління персоналом в ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» для підвищення рівня рекрутингу персоналу та зниження рівня плинності кадрів

пропонується: розвивати систему безперервного навчання персоналу; розробити план взаємодії зі студентами ЗВО, розглянути можливість впровадження дуальної освіти; покращити програму адаптації персоналу; розвивати систему наставництва; розробити та впровадити систему формування кадрового резерву ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»; впровадити ATS-систему для систематизації процесу підбору персоналу.

Пропонується вдосконалити програму адаптації. Від того, наскільки ефективно організований цей процес, залежить результативність подальшої роботи і можливість реалізації здібностей як самого співробітника, так і досягнення цілей всього підприємства. Крім того, рекомендується керівництву ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» впровадити наставництво та розробити систему мотивації для наставників.

Рекомендується формування кадрового резерву, тому що це істотно позначиться на мотивації персоналу, і буде сприяти утриманню працівників в підприємстві, що знизить показник плинності кадрів, а також знизить ризики при тимчасовій відсутності керівних кадрів та інших форс-мажорних обставин.

Доцільним було б запровадити ATS-систему. В умовах функціонування сучасного підприємства велике значення надається оперативному і якісному вирішенню питань, пов'язаних з наймом персоналу. Сучасні ATS - це по суті CRM-системи, адаптовані під рекрутинг. Одне з їх найважливіших переваг - автоматизація найбільш трудомістких, рутинних процедур пошуку і відбору кандидатів. Зараз ситуація в рекрутингу все більше схиляється до автоматизації всіх бізнес-процесів, і кількість тих, хто використовує «старі добрі» Excel-таблиці, наближається до нуля.

В результаті запропонованих заходів основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» зміняться наступним чином: коефіцієнт плинності кадрів зменшиться на 2% та складе 5,5%, економія коштів за рахунок зниження плинності кадрів складе 955 307,7 грн.; фонд робочого часу знизився на 258,6 годин на рік; продуктивність праці збільшиться на 18,1%. Таким чином, реалізація запропонованих заходів на підприємстві сприяє поліпшенню економічних показників діяльності підприємства.

У четвертому розділі «**Охорона праці і безпека при надзвичайних ситуаціях**» був проведений аналіз шкідливих та небезпечних виробничих факторів при роботі на ПЕОМ. На робочому місці виявлено два виробничих фактора, параметри яких виходять за рамки допустимих - це відносна вологість повітря та шум. Запропоновані рекомендації стосовно покращення умов праці: для зниження рівня шуму пропонується провести акустичну обробку приміщення або встановити перегородки; для зменшення рівня відносної вологості повітря пропонується провести за рахунок використання загальнообмінної вентиляції. За результатами проведених заходів зроблена оцінка ефективності заходів.

ВИСНОВКИ

Основним результатом магістерської дипломної роботи є вирішення актуального наукового-практичного завдання щодо поглиблення теоретичних положень, обґрунтування науково-методичних засад і розробки практичних рекомендацій з формування управлінського механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод». Це дозволило сформулювати такі висновки теоретичного та науково-практичного характеру.

1. Рекрутинг це поширена технологія підбору кадрів, як правило, спрямована на залучення кандидатів, які знаходяться в пошуку. Рекрутингова діяльність - діяльність зі створення умов для заповнення вакансій у компанії-замовника компетентними фахівцями, відповідними за своїми якостями вимогам замовника - включає комплекс організаційних заходів, вироблених агенцією в інтересах організації, яка зробила замовлення, що полягає у формуванні та поданні замовнику списку відібраних кандидатів на дану посаду з метою подальшого найму їх на роботу.

2. Проведено критичний аналіз використання персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод». Визначено якісні та кількісні характеристик персоналу, визначено специфіку використання фонду робочого часу та параметри продуктивності праці. Отримані дані свідчать про покращення економічних показників функціонування підприємства.

3. Розглянуті пропозиції теоретичного плану щодо вдосконалення процесу рекрутингу персоналу ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» дозволили запропонувати комплекс заходів, які рекомендовано вжити в рамках усунення виявлених недоліків.

4. Рекомендовано розвивати систему взаємодії з ЗВО, впровадити системи дуальної освіти; вдосконалити процес адаптації персоналу; розвивати систему наставництва; сформувати кадровий резерв.

5. В результаті запропонованих заходів основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод» зміняться наступним чином: коефіцієнт плинності кадрів зменшиться на 2% та складе 5,5%, економія коштів за рахунок зниження плинності кадрів складе 955307,7грн; фонд робочого часу знизився на 258,6 годин на рік; продуктивність праці збільшиться на 18,1%. Таким чином, реалізація запропонованих заходів на підприємстві сприяє поліпшенню економічних показників діяльності підприємства.

6. Можна відзначити соціальний ефект при впровадженні рекомендованих заходів щодо удосконалення адаптації та формування кадрового резерву: відносно швидке збільшення професійного досвіду персоналу; створення кадрової незалежності від ситуації на зовнішньому ринку праці, і відповідно кадрова безпека організації; підвищення рівня готовності співробітників до структурних і організаційних змін в компанії; зменшення початкових витрат: поки новий працівник погано знає своє робоче місце, методи і прийоми праці, він працює менш результативно;

зниження впливу почуття неясності на трудову поведінку нових працівників; формування у нового співробітника почуття причетності до справ організації, зацікавленості в організаційному розвитку; розвиток у нового співробітника нових умінь і навичок виконання роботи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. Підгора Є.О., Приймакова Ю.А., Мельничук С.Д. Обґрунтування кількісного складу співробітників служби підтримки кадрової безпеки великого промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. №2(56). С.215–223.

ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. – М. : Генезис, 2005. – 248 с..
2. Англо-русский тематический словарь. – Харьков : Изд. центр «Единорог», 1995. – 512 с
3. Армстронг М. МВА. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 825 с., с. 125
4. Батяев А.А. Идеальный персонал – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала
[URL: http://megaeworld.com/upload/iblock/287/pdf_bk_356_idealnyy_personal_professionalnaya_podgo](http://megaeworld.com/upload/iblock/287/pdf_bk_356_idealnyy_personal_professionalnaya_podgo) (дата звернення 15.09.2019)
5. Беляев С. Подбор персонала. 20 отличий технологий Executive Search и Recruitment URL: [http:// www. navigator.lg.u](http://www.navigators.lg.u) (дата обращения: 29.09.2019).
6. Божанова В. Ю., Русинко М. І. Вплив розвитку консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві. – 2008. – № 12/2. – С. 35–40.
7. Боярский А. Хедхантеры.– М. : КНОРУС; ЦИПСИР, 2011. 336 с.
8. Валинуров И. Рекрутинг на 100 %. Искусство привлекать лучших. – М.: Феникс, 2014
9. Ващенко В.В. «Сущность современных технологий подбора персонала на промышленном предприятии» . Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку науково-практична конференція, м. Переяслав-Хмельницький
10. Ващенко В.В. Дослідження понятійно-категоріального апарату рекрутингу на промислових підприємствах. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Зб. наук. праць. – Маріуполь, ДВНЗ
11. Ващенко В.В. Основні проблеми у процесі рекрутингу персоналу на промисловому підприємстві. Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія «Економічні науки»: Збірник наукових праць. – Маріуп

- Волкова Н.А., Волчек Р.М., Гайдаєнко О.М. Економічний аналіз. Одеса, 2015. 310 с.
12. ГОСТ 12.0.003-74 Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page.html?id_doc=48127 (дата звернення 11.11.2019)
13. ГОСТ 12.1.003-83 Система стандартов безопасности труда. Шум. Общие требования безопасности. С изменением № 1 (СТ СЭВ 1930-79). URL: <http://www.gostedu.ru/803.html> (дата звернення 14.11.2019)
14. ГОСТ 12.1.004-91 Система стандартов безопасности труда. Пожарная безопасность. Общие требования. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=48679 (дата звернення 13.11.2019)
15. ГОСТ 12.1.005-88 Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page.html?id_doc=6264 (дата звернення 12.11.2019)
16. Грэхем Х. Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 598 с.
17. ДБН В.1.1-7:2016 Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68456 (дата звернення 11.11.2019)
18. ДБН В.2.5-28:2018 Естественное и искусственное освещение. URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page.html?id_doc=79885 (дата звернення 13.11.2019)
19. Дементій Л. В. Методичні вказівки з дисципліни "Охорона праці в галузі". Оцінка умов праці при роботі на ПЕОМ. Краматорськ: ДДМА, 2000 - 24 с.
20. Дементій Л.В. Охорона праці в галузі: навчальний посібник Краматорськ: ДДМА, 2006. – 296 с.
21. Долженкова Ю. «Рекрутмент: направления и тенденции»// Кадровик, №6,2010.
22. ДСанПіН 3.3.2-007-98 Державні санітарні правила і норми. Гігієнічні вимоги до організації роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. URL: <http://online.budstandart.com/ua>
23. ДСанПіН 3.3.6.096-2002 Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів. URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page.html?id_doc=48146 (дата звернення 15.11.2019)
24. ДСН 3.3.6.042-99 Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99> (дата звернення 13.11.2019)
25. ДСТУ 3675-98. Пожежна техніка. Вогнегасники переносні. Загальні технічні вимоги та методи випробувань. Зі зміною № 1. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=51035 (дата звернення

26. ДСТУ 3734-98 (ГОСТ 30612-99) Пожежна техніка. Вогнегасники пересувні. Загальні технічні вимоги. http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=48549 URL: (дата звернення 14.11.2019)
27. ДСТУ 8604:2015 Дизайн і ергономіка. Робоче місце для виконання робіт у положенні сидячи. Загальні ергономічні вимоги. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=71028 (дата звернення 12.11.2019)
28. Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий. Заочные электронные конференции. URL: <http://econfr.ae.ru/pdf/2014/09/3687.pdf> (дата обращения: 07.10.2019)
29. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов. -4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с
30. Жидецький В.Ц. Охорона праці користувачів комп'ютерів: Підручник Львів: Афіша, 2000. - 176 с.
31. Жиляєва І.Ю. Узагальнення та класифікація показників ефективності процесу рекрутингу персоналу на підприємстві. Культура народів Причорномор'я. — 2012. — № 233. — С. 33-38.
32. Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992 р. № 2694 URL:<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0446-08> (дата звернення 14.11.2019)
33. Иванов А. Е. Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера . — Москва : Вершина, 2006. – 224 с.
34. Иванова С. 50 советов по рекрутингу. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 256 с
35. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
36. Карпунина Е. К., Картушина Е. Н. Из опыта применения инновационных методов в обучении студентов. Социально-экономические явления и процессы. Тамбов, 2012. – № 12.
37. Кибанов А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография. – М. : ИНФРА-М, 2011. 229 с.
38. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценки при найме, аттестация : учебное пособие для студентов вузов. –2-е изд., перераб. и дополн.– Издательство «Экзамен», 2005. –416
39. Клименко В.І. Особливості інноваційної активності персоналу під час зростання конкурентних переваг підприємств. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – № 1 (8). – С. 57–62
40. Климчук А. О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу. Хмельницький, 2018. 283 с.
41. Ключко А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо , 2010 – 98 с.
42. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві. Економіка харчової промисловості. 2013. № 2. С.24-28.

43. Костунець Т.А. Підходи до управління персоналом підприємств. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2015. №2. С. 570 – 572.
44. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн.– 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с
45. Крушельницька О. В. Управління персоналом. Київ, 2013. 453 с.
46. Лайм М. Спенсер-мл. И Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: пер. с англ. – М. : НИРРО , 2005. – 384 с.».
47. Лисак У. А як у них? Особливості кадрової політики Японії. Довідник кадровика. – 2010. – № 08 (98). – С. 71–73.
48. Лисак У. Управління персоналом у Сполучених Штатах Америки. Довідник кадровика. – 2010. – № 09 (99). – С. 78 – 80.
49. Лобза А. В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. Молодий вчений. – 2015 р. – № 11 (26), частина 2. – С. 74-80.
50. Магура М.И. Поиск и отбор персонала: учебное пособие. М.: Управление персоналом, 2003. – 304 с.
51. Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. Привлечение, удержание и развитие персонала компании. Учеб. пособие М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010, стр.36
52. Мансуров Р. Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. Изд-во «БХВ-Петербург», Санкт-Петербург. – 2011. – С. 224. – URL: <http://www.aup.ru/articles/personal/26.htm> (дата звернення 14.09.2019)
53. Н.Жук. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики. Галицький економічний вісник. — 2011. — №1(30). — с.15-24 - (світова економіка й міжнародні економічні відносини).
54. Николаев А.В. Повышение эффективности формирования кадрового резерва организации: Дисс.: канд. экон. наук: 08.00.05, Москва, 2006. –147 с.
55. Оценка эффективности управления персоналом URL <http://www.hr-director.ru/article/63439-red-qqq-15-m4-otsenka-effektivnosti-upravleniya-personalom>(дата обращения: 22.09.2019).
56. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу. Бізнесінформ. – 2015. – № 2. – С. 297. – URL: http://www.business-inform.net/pdf/2015/2_0/296_301.pdf
57. Підгора Є.О., Приймакова Ю.А., Мельничук С.Д. Обґрунтування кількісного складу співробітників служби підтримки кадрової безпеки великого промислового підприємства. Економічний вісник Донбасу №2(56) 2019
58. Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 р. № 207 URL: <https://zakon.rada.gov>
59. Про працю: Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
60. Прохоренко Д.А. «HR 3.0. Когда ресурс становится капиталом». Доклад на XVII Саммите HR-директоров России и СНГ 06-07.10.2016г. Режим доступа: <https://www.hr-summit.ru/ru/konferentsiya>.

- 61.Рябова Ю. «Самые ценные деревья растут высоко в горах». Управление персоналом, №21(271), 2011.
- 62.СНиП 2.09.02-85 Производственные здания. Изменение № 1 (национальное). URL: http://online.budstandart.com/ru/catalog/doc-page?id_doc=48098 (дата звернення 11.11.2019)
- 63.Тарасевич О. В. Управління персоналом промислових підприємств: системно-орієнтований підхід. Вінниця, 2017. 397 с.
- 64.Трофимова С. КРІ для рекрутера . Кадровое дело. – 2007. – № 10. – С. 69-74
- 65.Хміляр О. Ф. Теорія і практика відбору персоналу. Київ, 2018. 303 с.
- 66.Хохлова Т. П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента. – URL: http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf
- 67.Шинкаренко О. Н. Резерв кадров – резерв стратегического развития. – URL: <http://hrm.ru>
- 68.Широкопояс А., Рыкусова О. «Проект HR-tool-box. 20 сервисов и приложений, которые подберут, протестируют и оценят сотрудников». Журнал «Компетенции». URL:Режим доступа: http://obzory.hr-media.ru/hr-tool_box
- 69.Широкопояс А., Рыкусова О. «Проект HR-tool-box. 20 сервисов и приложений, которые подберут, протестируют и оценят сотрудников». Журнал «Компетенции». URL:Режим доступа: http://obzory.hr-media.ru/hr-tool_box_20_servisov.
- 70.Шумилин В.К. Охрана труда при работе на ПЭОМ и ЕВМ: учебное пособие (часть 1) М.: МИП, 2004. – 289 с.
- 71.Щёкин Г. Организация и психология управления персоналом :учебно-методич. пособие. – К.: МАУП. – 2002. – 832 с.
- 72.Balabanov LV Personnel management: teach. tutorial.- К .: Center of educational literature, 2011. - 468 p. (Ukr.)
- 73.НР-портал. НР-сообщество и публикации.URL: www.hr-portal.ru (дата обращения 05.09.2019).

АНОТАЦІЯ

Косс С.Д. Формування управлінського механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод». – Кваліфікаційна праця на правах рукопису.

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 051 Економіка. – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2019.

У роботі вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо поглиблення теоретичних положень, обґрунтування науково-методичних засад і розробки практичних рекомендацій з формування управлінського механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»

Розглянуто теоретичні засади аналізу поняття «рекрутинг персоналу», вивчені основні етапи процесу рекрутингу, вивчені основні методи та види рекрутингу. Проведено комплексний аналіз використання трудових ресурсів. Визначено базові показники руху персоналу, його якісні та кількісні характеристики, оцінено рівень продуктивності праці. Економічно обґрунтовано необхідність і напрями подальшого розвитку механізму організації рекрутингу персоналу в умовах ТОВ «Корум Дружківський машинобудівний завод»; розроблено комплекс заходів, які рекомендовано вжити, а саме: рекомендовано розвивати систему взаємодії з ЗВО, впровадити системи дуальної освіти; вдосконалити процес адаптації персоналу; розвивати систему наставництва; сформувати кадровий резерв

Наведено оцінку умов праці на робочому місці, запропоновано напрямки забезпечення безпечних та комфортних умов праці при використанні ПЕОМ.

Ключові слова: *рекрутинг, персонал, підбір персоналу, адаптація, кадровий резерв, ats-система.*

АННОТАЦИЯ

Косс С.Д. Формирование управленческого механизма организации рекрутинга персонала в условиях ООО «Корум Дружковский машиностроительный завод». - Квалификационная работа на правах рукописи.

Дипломная работа на соискание образовательной степени магистра по специальности 051 Экономика. - Донбасская государственная машиностроительная академия МОН Украины, Краматорск, 2019.

В работе решена актуальная научно-практическая задача по углублению теоретических положений, обоснование научно-методических основ и разработки практических рекомендаций по формированию управленческого механизма организации рекрутинга персонала в условиях ООО «Корум Дружковский машиностроительный завод»

Рассмотрены теоретические основы анализа понятия «рекрутинг персонала», изучены основные этапы процесса рекрутинга, изучены основные методы и виды рекрутинга. Проведен комплексный анализ использования трудовых ресурсов. Определены базовые показатели движения персонала, его качественные и количественные характеристики, оценен уровень производительности труда. Экономически обоснована необходимость и направления дальнейшего развития механизма организации рекрутинга персонала в условиях ООО «Корум Дружковский машиностроительный завод»; разработан комплекс мер, которые рекомендуется принять, а именно: рекомендовано развивать систему взаимодействия с ВУЗами, внедрить системы дуальной образования; усовершенствовать процесс адаптации персонала; развивать систему наставничества; сформировать кадровый резерв

Приведена оценка условий труда на рабочем месте, предложены направления обеспечения безопасных и комфортных условий труда при использовании ПЭВМ.

Ключевые слова: *рекрутинг, персонал, подбор персонала, адаптация, кадровый резерв, ATS-система.*

SUMMARY

Koss S.D. Formation of management mechanism of organization of personnel recruiting in the conditions of Corum Druzhkivsky Machine-Building Plant LLC. - Qualifying work on the rights of the manuscript.

Thesis for master's degree in specialty 051 Economics. - Donbass State Engineering Academy of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2019.

The article deals with the actual scientific and practical problem of deepening theoretical provisions, substantiation of scientific and methodological foundations and development of practical recommendations for the formation of the management mechanism of the organization of personnel recruitment in the conditions of Corum Druzhkivsky Machine-Building Plant LLC

The theoretical principles of the analysis of the concept of "personnel recruiting" are considered, the basic stages of the recruiting process are studied, the basic methods and types of recruiting are studied. A comprehensive analysis of the use of labor resources has been carried out. Basic indicators of personnel movement, its qualitative and quantitative characteristics are determined, the level of labor productivity is estimated. The necessity and directions of further development of the mechanism of organization of personnel recruiting in the conditions of Corum Druzhkovsky Machine-Building Plant LLC are substantiated; developed a set of measures that are recommended to take, namely: recommended to develop a system of interaction with universities, to introduce dual education systems; improve staff adaptation process; develop a mentoring system; to form a personnel reserve

The assessment of working conditions in the workplace is offered, the directions of ensuring safe and comfortable working conditions when using the PC are offered.

Keywords: *recruiting, personnel, recruitment, adaptation, personnel reserve, ATS-system.*