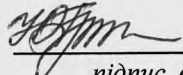


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Допускається до захисту

Завідувач кафедри менеджменту  
*назва кафедри*

 професор Гринчук Ю.С.  
*підпис, вчене звання, прізвище, ініціали*

« 25 » жовтня 2020 року

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

### ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

на прикладі ПП «Вектор 2008» с. Піщана Білоцерківського  
р-ну, Київської області

Виконав(ла) студентка магістратури

Шабатин Сергій Петрович

*прізвище, імя, по батькові,*

  
*підпис*

Керівник

канд. екон. наук Биба В.А

*прізвище, ініціали*

  
*підпис*

Рецензент

професор Свиноус І.В.

*вчене звання, прізвище, ініціали*

  
*підпис*

Біла Церква 2020

## РЕФЕРАТ

**Шабатин Сергій Петрович. Кваліфікаційна робота на тему: «Формування персоналу організації на прикладі ПП «Вектор 2008» с. Піщана Білоцерківського р-ну, Київської області»**

**Актуальність теми дослідження** обґрунтовується тим, що в сучасних умовах ринкових відносин і ринку робочої сили, питанням формування штату працівників надається особливо важливе значення, а саме щодо пошуку та підбору працівників, оцінки персоналу, підвищення кваліфікації та його практичної підготовки до прийняття більшої відповідальності. Проте часто на сучасних підприємствах виникає ситуація нестачі кваліфікованих кадрів, як у якісному, так і в кількісному відношеннях.

**Метою дослідження** є виявлення системи критеріїв та показників якісного формування персоналу підприємства. Персонал є основним стратегічним ресурсом, завдяки якому визначаються умови формування конкурентних переваг на ринку та напрями подальшого розвитку підприємства. Для ефективної діяльності та розвитку підприємства необхідно, щоб вони були високопрофесійні і орієнтовані на досягнення організаційних цілей.

Головне завдання підприємства полягає в забезпеченні реалізації планів щодо елементів людського фактора: чисельності працівників, їхньої кваліфікації, продуктивності праці тощо. Недосконалість організації цього процесу призводить до збільшення затрат і, зрештою, до втрати матеріальних ресурсів.

**Виявлено**, що на основі вивчення та узагальнення досвіду зарубіжних країн, було запропоновано ряд пропозицій та рекомендацій щодо шляхів підвищення ефективності забезпечення підприємства якісним персоналом.

**Зроблено висновок** що розроблені теоретичні положення, висновки і пропозиції щодо вдосконалення процесу формування персоналу підприємства поглиблюють системні підходи до його вивчення, а також створюють основу для виявлення й розв'язання сучасних проблем ефективного формування та використання персоналу.

Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

**Ключові слова:** якісного складу персоналу, оцінка ефективності технологій, аутсорсингова компанія, людські ресурси.

## ANNOTATION

**Shabatyn Sergey Petrovich. Qualification work on the topic: «Formation of the organization's staff on the example of PE" Vector 2008 "p. Sandy Bila Tserkva district, Kyiv region»**

The relevance of the research topic is justified by the fact that in modern market relations and the labor market, the issue of staffing is particularly important, namely the search and selection of employees, staff evaluation, training and practical training to take more responsibility. However, often in modern enterprises there is a situation of lack of qualified personnel, both qualitatively and quantitatively.

The purpose of the study is to identify a system of criteria and indicators of quality staffing of the enterprise. Personnel is the main strategic resource, which determines the conditions for the formation of competitive advantages in the market and directions for further development of the enterprise. For the effective operation and development of the enterprise it is necessary that they be highly professional and focused on achieving organizational goals.

The main task of the company is to ensure the implementation of plans for the elements of the human factor: the number of employees, their qualifications, productivity and more. The imperfection of the organization of this process leads to increased costs and, ultimately, to the loss of material resources.

It was found that based on the study and generalization of the experience of foreign countries, a number of proposals and recommendations were proposed on ways to improve the efficiency of providing the company with quality staff.

It is concluded that the developed theoretical provisions, conclusions and proposals for improving the process of personnel formation of the enterprise deepen the systematic approaches to its study, as well as create a basis for identifying and solving modern problems of effective personnel formation and use.

The qualifying work of the master consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of sources used, appendices.

**Keywords:** quality staff, evaluation of technology efficiency, outsourcing company, human resources.

## ЗМІСТ

|   |     |
|---|-----|
| ВСТУП   | 3   |
| I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ<br>ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО СКЛАДУ ПЕРСОНАЛУ<br>ПІДПРИЄМСТВА        | 6   |
| 1.1 Персонал як основа ефективного функціонування<br>підприємства                                 | 6   |
| 1.2. Місце і роль підбору якісного персоналу підприємства   | 13  |
| 1.3. Ринок праці як джерело поповнення персоналу<br>підприємства                                  | 26  |
| 1.4. Методи оцінювання професійного складу персоналу  | 32  |
| Висновки до I розділу   | 41  |
| II. ОЦІНКА МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО<br>СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА ПП “Вектор 2008”                  | 44  |
| 2.1. Аналіз методів визначення чисельності потреб персоналу<br>на підприємстві “Вектор 2008”      | 44  |
| 2.2. Оцінка ефективності технологій у пошуку кандидатів на<br>вакантні посади                     | 55  |
| 2.3. Аналіз методів оцінювання кандидатів на вакантні посади<br>на підприємстві ПП “ Вектор 2008” | 66  |
| Висновки до II розділу  | 72  |
| III. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ<br>ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА              | 75  |
| 3.1. Зарубіжний досвід підбору персоналу на підприємствах   | 75  |
| 3.2. Шляхи підвищення ефективності забезпечення<br>підприємства якісним персоналом                | 84  |
| Висновки до III розділу   | 90  |
| ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ  | 94  |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ  | 98  |
| ДОДАТКИ   | 104 |