

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОТБОРА И ПРИЕМА ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ МОУ «СОШ №6  
с.ПЕТРОПАВЛОВКА НОВОУЗЕНСКОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ  
ОБЛАСТИ»)**

студентки 4 курса 442 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Токаревой Марины Сергеевны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор  
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Пчелинцева И.Н.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент  
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

**Введение.** Исходный этап в процессе управления персоналом — наем, профессиональный отбор и прием кадров. От того, как проведен отбор, и какие люди отобраны для работы в организации, зависит вся последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами. Поэтому, чтобы не создавать дополнительных трудностей, следует отнести к этому этапу со всей серьезностью, учитывая опыт, накопленный в отечественной и зарубежной практике.

Интенсификация труда, изменение содержания большинства видов трудовой деятельности, появление новых профессий увеличили значение подбора персонала и повысили требования к соответствию личностных и профессиональных особенностей кандидатов на должность определенным требованиям. Во всех сферах общественной жизни возросла роль отдельной личности, увеличилось значение психологических особенностей, которые в большей степени, чем профессиональные характеристики, стали определять место человека в организации. Поэтому сегодня значительно острее, чем прежде, необходима специальная работа по оценке и отбору кандидатов, способных в будущем обеспечить эффективность деятельности всей организации в целом. А чтобы это осуществить необходимо постоянно совершенствовать все названные процессы.

Актуальность данного исследования представляет большой интерес, прежде всего по той причине, что в практике деятельности организаций не в полной мере реализуются теоретические основы профессионального отбора и приема персонала.

Изучением вопросов профессионального отбора и приема персонала занимались такие российские авторы как Кибанов А. Я., Дуракова И. Б., Магура М. И., также в своих монографиях отбор рассматривали Половинко В. С., Гутковская Е. А., Травин В. В., Шапиро С.А. и другие.

Цель выпускной квалификационной работы – на основе анализа теоретических основ и практики осуществления процесса

профессионального отбора и приема персонала в организации разработать мероприятия по его совершенствованию.

Объектом выступает процесс профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с. Петропавловка».

Предмет – управленческие отношения, возникающие в процессе совершенствования профессионального отбора и приема персонала в организации.

Исходя из цели дипломной работы, необходимо решить следующие задачи:

- теоретически раскрыть определение процесса совершенствования профессионального отбора и приема персонала в организации;
- определить этапы процесса профессионального отбора и приема персонала в организации;
- рассмотреть подходы к совершенствованию процесса профессионального отбора и приема персонала в организации;
- дать характеристику деятельности МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка»;
- проанализировать процесс профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка»;
- сформировать функции по профессиональному отбору и приему персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка»;
- дать рекомендации по совершенствованию процесса профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка»;
- оценить результаты предложенных мероприятий по совершенствованию процесса профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка».

**Основное содержание работы.** В первой главе выпускной квалификационной работы были определены теоретические аспекты

совершенствования процесса профессионального отбора и приема персонала в организации. Профессиональный отбор персонала – это процесс рационального выбора на основе изучения и оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, тех из них, кто наилучшим образом отвечает ее требованиям и пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности.<sup>1</sup>

Прием персонала - это процесс трудоустройства конкретного человека на определенную должность. Он представляет собой написание заявления, подписание договора, заполнение личной карточки и оформление целого пакета документов, без которого новый сотрудник не сможет вовремя приступить к выполнению своих обязанностей.

Совершенствование процесса профессионального отбора и приема персонала – это процесс, направленный на постоянное улучшение системы отбора и приема персонала в организации за счет внедрения или изменения различных мероприятий и направлений.

Используя работы различных авторов, ходе исследования были раскрыты этапы и подходы к совершенствованию процесса профессионального отбора и приема персонала в организации.

Все этапы профессионального отбора и приема на работу очень важный процесс, который требует определенной последовательности. Поэтому он должен осуществляться правильно и со всеми соответствующими документами во избежании проблем у работодателя и работника.

Во второй главе дана общая характеристика деятельности МОУ «СОШ №6 с. Петропавловка», был проведен анализ процесса профессионального отбора и приема персонала в школе и выявлены недостатки.

МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка», расположенная в с.Петропавловка Новоузенского района Саратовской области, была основана в 1967 г. С 1987

---

<sup>1</sup> Основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. — М. :Кнорус, 2016. — 52 с.

г. школу возглавляет руководитель первой квалификационной категории, Почетный работник общего образования РФ Токарева Светлана Павловна. Обучение осуществляется по трём уровням общего образования: начальное, общее, среднее. На данный момент в школе обучается 95 учеников.

В МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка» работают 30 сотрудников, из которых 20 – педагогический штат школы, из них 17 имеют высшее образование, а 3 учителя со средним специальным образованием. Анализируя персонал по уровню образованию, можно сделать вывод, что высшее образование имеют 85 % учителей и 15 % процентов работают со средним специальным образованием.

На данный момент открыты вакансии на должности учителей: биологии, немецкого языка, русского языка и литературы и учителя начальных классов.

За последние 5 лет в учреждении было двое уволенных, а приняты только трое сотрудников. Поэтому коэффициент текучести составил:

$$K_t = K_u / Ч_{ср} * 100 = 2 / 30 * 100 = 6,66\%, \text{ где}$$

$K_t$  – коэффициент текучести;  
 $K_u$  – количество уволенных сотрудников;  
 $Ч_{ср}$  – среднесписочная численность.

Специалистом по кадрам в МОУ "СОШ №6" является директор, так как он является единоличным исполнительным органом, который осуществляет текущее руководство деятельностью школы.

Для поиска кадров используется очень мало источников и половина из них неэффективна.

Процедура профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка» состоит из пяти этапов:

- 1) Собеседование с кандидатом.
- 2) Проверка рекомендаций.
- 3) Медосмотр на профессиональную пригодность.
- 4) Принятие окончательного решения.

5) Испытательный срок, цель которого является проверка соответствия испытуемого поручаемой работе.

Опираясь на теоретические основы я проанализировала процедуру профессионального отбора и приема кадров и пришла к выводу, что некоторые этапы вовсе не включены в процедуру отбора в данной организации и остаются нереализованными. По моему мнению, из-за нехватки времени директора, который осуществляет очень много функций в школе

Таким образом, проведение эффективного профессионального отбора и приема персонала в настоящее время является актуальной проблемой для данного образовательного учреждения. Один из решающих факторов результативности и конкурентоспособности образовательного учреждения – достижение высокого качества кадрового обеспечения, что невозможно при слабой организации отбора персонала.

Третья глава носит рекомендательный характер и посвящена разработке мероприятий по совершенствованию процесса профессионального отбора и приема персонала в «МОУ СОШ №6 с.Петропавловка», среди которых рекомендовано реализовать мероприятия по совершенствованию функций и процесса профессионального отбора и приема персонала, а так же произведена оценка предложенных мероприятий.

В п. 3.1. было предложено ввести должность «специалист по кадрам», который будет заниматься всей кадровой работой организации, в том числе поиском, профессиональным отбором и приемом персонала. Для этого дана рекомендация - обучить секретаря директора школы в СНИГУ им.Чернышевского по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки по направлению «МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ». Так как мы отправляем на обучение секретаря, то он будет совмещать эту должность с должностью кадрового работника,

поскольку это является неполной ставкой, применяем следующую формулу для расчета ежемесячной заработной платы:

заработная плата за 0,5 ставки = оклад работника за полную ставку \*0,5  
=15000\*0,5=7500 рублей в месяц.

Для совершенствования процесса профессионального отбора и приема персонала в МОУ "СОШ №6 было рекомендовано проведение конкретных этапов. Курсивом выделены те этапы, которые были предложены и отсутствуют на данный момент в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка».

1) *Анкетирование* - один из важнейших этапов при профессиональном отборе персонала, так как одна из задач анкетирования это определение личностных качеств претендента, что поможет руководителю наиболее точно сформировать общее впечатление о кандидате и понять, подходит ли он под требуемые критерии.

2) *Собеседование*.

3) *Тестирование*. Я считаю, без тестирования невозможно выявить важные для педагогического работника профессиональные качества.

4) Рекомендации с предыдущих мест работы. Сотрудник отдела кадров в обязательном порядке проверяет рекомендации кандидатов на педагогические должности с последних мест работы путем телефонных разговоров по указанным в анкете номерам.

5) Медосмотр на профессиональную пригодность.

6) Окончательное решение о приеме кандидата. По согласованию с директором школы по результатам предыдущих этапов выносится окончательное решение о приеме работника на испытательный срок.

7) *Испытательный срок*.

Также было рекомендовано расширить источники привлечения кадров. За счет расширения источников поиска кадров будет больше кандидатов, из которых можно выбрать наиболее квалифицированных специалистов. Источники, которые были наиболее эффективными в «МОУ СОШ №6»:

кадровый резерв, запрос в районный отдел образования, объявления в местной газете. Рекомендовано включить следующие источники:

1) Ярмарка вакансий в СНИГУ им.Чернышевского. Так как мы выяснили, что в данный момент времени у школы есть потребность в учителях определенных предметов (биология, русский язык и литература, немецкий язык, учитель начальных классов), то ярмарку вакансий стоит провести на следующих факультетах: психолого-педагогический и специального образования; биологический факультет; факультет иностранных языков и лингводидактики; институт филологии и журналистики.

2) Социальные сети. Преимущество данного способа - проверка потенциального кандидата еще до собеседования, так как есть возможность изучить интересы и увлечения кандидата, просмотреть его фото и профессиональные контакты, проверить достоверность сведений из резюме.

При поиске персонала я предлагаю специалисту по кадрам в обязательном порядке указать информацию, которая будет давать явные преимущества по сравнению с другими школами, в основном материального характера и привлечет многих специалистов именно в эту организацию:

1. Пустынные. К заработной плате установлен коэффициент в размере 15 % от оклада за работу в пустынной местности.

2. Сельские. 25 % надбавка к окладу за работу в сельской местности.

3. Льготы по оплате коммунальных услуг доступны всем преподавателям вне зависимости от стажа - оплата газа и света 100%.

В связи с тем, что в школе кадрами будет заниматься профессионально обученный сотрудник, с уверенностью можно сказать, что отбор будет в разы качественней за счет оценки профессионального соответствия при выборе соискателя на должность с помощью различных инструментов, предложенных в п.3.2.

Высококомпетентные педагоги будут осуществлять высококачественную подготовку своих учеников. Качественные показатели

результативности школы это, прежде всего, успехи учеников, которые проявляются в успешной сдаче ЕГЭ и поступлении в престижные ВУЗы (МГУ, СПбГУ). В первую очередь произведен анализ прогнозируемых успехов учеников по тем предметам, которые будут вести вновь принятые работники (биология, немецкий язык, русский язык), так как конкретно эти кадры будет нанимать и отбирать обученный специалист по кадрам уже по усовершенствованной методике профессионального отбора персонала.

Также, кадровый работник сможет подавать заявки на участие в грантах. Школа экономически заинтересована в получении грантов. Грант - это разновидность целевой безвозмездной помощи, выраженная деньгами либо в натуральной форме и направленная на определенные цели. Так как нас интересует именно натуральная форма вознаграждения, то есть гранты для педагогов, которые предусматривают призы, связанные с обустройством классов, выдачей современной техники (интерактивные доски, проекторы) и так далее.

Затраты на все предложенные мероприятия будут минимальными, в размере 20 тыс. 720 руб. (таблица 1).

Таблица 1 - Затраты на предлагаемые мероприятия

Затраты на мероприятия	
Наименование мероприятия	Сумма затрат (руб.)
1. Обучение секретаря директора школы	15720
2. Поездка на ярмарку вакансий в СНИГУ им.Чернышевского и распечатка буклетов для стендов.	4000
3. Размещение объявлений в социальные сети.	1000
ИТОГО	20720

В то же время результативность затрат на все предложенные мероприятия для школы будет значительной. Результаты предлагаемых мероприятий представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Результаты предлагаемых мероприятий

Итак, за счет всех предложенных мероприятий специалист по кадрам сможет отбирать исключительно высокопрофессиональных педагогов, потенциал которых будет использован как в качественных результатах, так и в экономических. Сами же учителя будут награждаться, получать признание от коллектива и уважение школьников, тем самым мотивация будет возрастать и продуктивность работы соответственно.

Таким образом, предложенные мной направления совершенствования профессионального отбора и приема персонала в МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка» могут быть использованы специалистом отдела кадров и принесут положительный эффект.

**Заключение.** В настоящее время проблема профессионального отбора и приема персонала в организациях, в частности в образовательных учреждениях является одной из актуальнейших тем. Любая школа практически всегда испытывает потребность в кадрах, в основном это молодые высокоспециализированные уже со стажем работы специалисты.

В первой главе выпускной квалификационной работы были описаны рассматриваемые процессы с теоретической точки зрения:

- профессиональный отбор персонала – это процесс рационального выбора на основе изучения и оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, тех из них, кто наилучшим образом отвечает ее требованиям и пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности;

- прием персонала - это процесс трудоустройства конкретного человека на определенную должность;

- совершенствование процесса профессионального отбора и приема персонала – это процесс, направленный на постоянное улучшение системы отбора и приема персонала в организации за счет внедрения или изменения различных мероприятий и направлений.

Во второй главе дана общая характеристика взятой в пример организации (МОУ «СОШ №6 с.Петропавловка»), которая расположена в Новоузенском районе Саратовской области и основанная в 1967 г.

В этом же разделе был проанализирован процесс профессионального отбора и приема персонала данной организации и выявлен следующий ряд недостатков:

- отсутствию отдела кадров
- отсутствие регламентирующих документов;
- малое количество источников привлечения персонала;
- отсутствие детально проработанной процедуры формирования требований к кандидатам;
- недостаточная эффективность собеседования;
- отсутствие этапа анкетирования и тестирования в процессе отбора.

В третьей главе были предложены направления совершенствования профессионального отбора и приема персонала в МОУ "СОШ №6 с.Петропавловка", а именно:

- были сформированы функции по профессиональному отбору и приему персонал;
- было рекомендовано отправить на обучение секретаря директора школы в ВУЗ города Саратова - «САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО» на дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки по направлению «МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ»;
- были предложены пути расширения источников привлечения персонала;
- были рекомендованы пути совершенствования этапов профессионального отбора при приеме на работу.

А также была произведена оценка результатов предлагаемых мероприятий.

Практическая значимость данной работы заключается в том, что все предложенные направления совершенствования процесса профессионального отбора и приема персонала могут быть использованы специалистом отдела кадров. Данные мероприятия позволят устранить существующие проблемы и принесут МОУ "СОШ №6 с.Петропавловка" положительный эффект.

Подводя итоги, можно сказать, что поставленные задачи выполнены, а цель работы достигнута.