

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 МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭВЕРЕСТ»)**

студентки 5 курса 541 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Ниженко Натальи Алексеевны

Научный руководитель

Д.э.н., профессор

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Киреева Н.А.

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

Актуальность исследования, обусловлена тем, что непрерывный процесс усложнения экономических отношений требует постоянного совершенствования форм и методов отбора персонала организации.

В настоящее время в условиях постоянного роста потребностей населения, сфера торговли занимает наиболее ключевое положение в ведении хозяйственной деятельности организации. Для каждого HR-менеджера особенно значимым является отбор таких сотрудников, которые впоследствии будут способствовать повышению эффективности работы и финансовой устойчивости предприятия.

В России возможности реализовать и удовлетворить потребности населения, зачастую, бывает сложно, так как многие работодатели сталкиваются с такой проблемой, как дефицит сотрудников, обладающих необходимой квалификацией, личностными особенностями и профессиональными навыками.

Таким образом, для стабилизации экономической и кадровой деятельности, необходимо повышать эффективность HR-менеджмента, а в частности системы подбора и отбора персонала. Сложность может обстоять в формировании технологий привлечения и оценки кандидатов нового поколения, но это необходимо, так как кадры - это творческий и стратегический потенциал предприятия.

Работа состоит из трех глав. Первая глава носит название «Теоретические основы исследования методов отбора персонала».

Вторая глава «Анализ методов отбора персонала в ООО «Эверест».

Третья глава «Совершенствование методов отбора персонала в ООО «Эверест».

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей. Так, например, широкое распространение в мировой практике контрактной формы найма персонала привело к заметному изменению функциональных обязанностей.

Основные функции управления персоналом:

- подбор, наем и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей производства;
- оценку персонала;
- развитие организационной структуры и морального климата предприятия, способствующих проявлению творческой активности каждого работника;
- наилучшее использование потенциала работников и его вознаграждение;
- обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником.
- анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспективы;
- мотивация персонала,
- оценка и обучение кадров,
- содействие адаптации работников к нововведениям,
- создание социально комфортных условий в коллективе,
- решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников и др.

Место отбора в системе управления персоналом представлено на рис.

1.1.

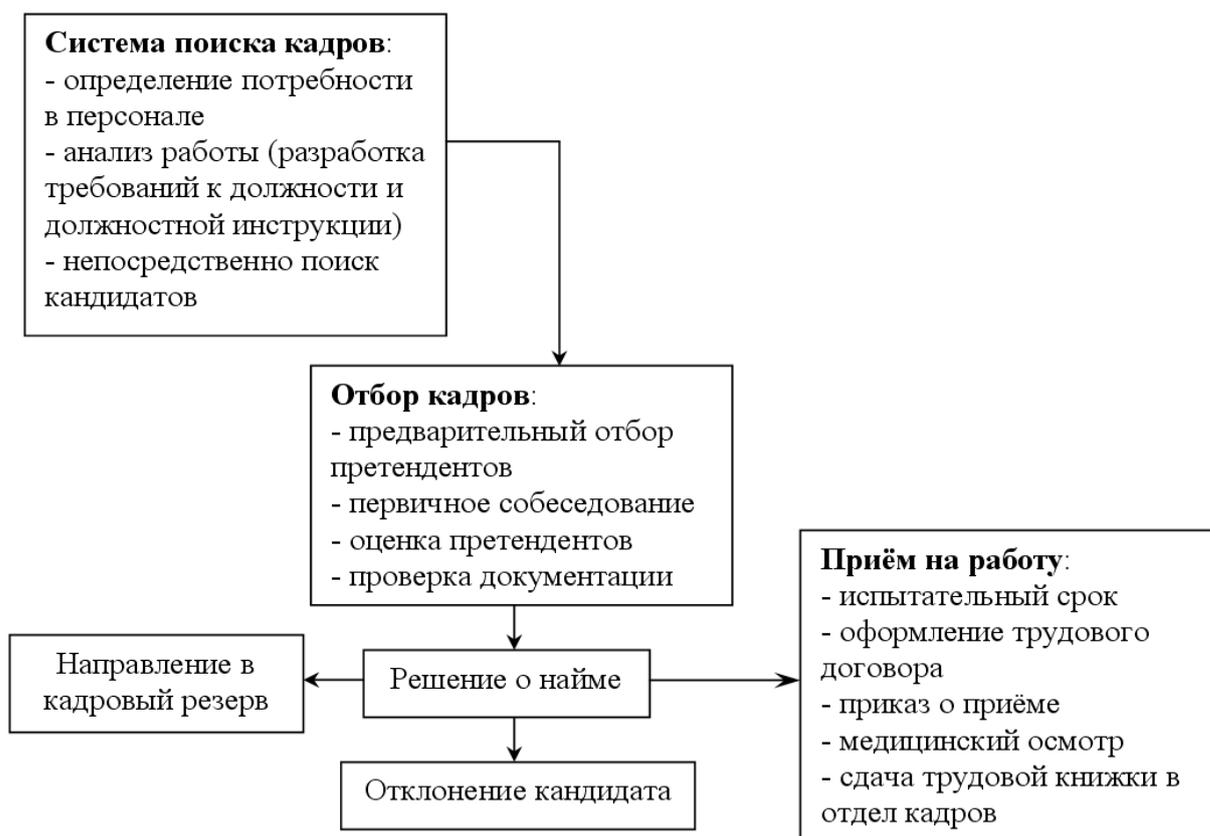


Рисунок 1.1 - Место отбора в системе управления персоналом

Из рисунка 1.1 видно, что первым этапом является система поиска и подбора персонала. Затем идет отбор персонала, который включает предварительный отбор, первичное собеседование, оценку претендентов, проверку документации.

Выбор методов и процедур отбора кандидатов: I. бесконтактные методики оценки (анализ автобиографии, анкет); II. тестирование (на интеллект, личностные качества и мотивы); III. контактные методики оценки (собеседование, профессиональное испытание).

Анализ автобиографии - это документ с хронологическим описанием жизни, которым позволяет наиболее быстро рассмотреть профессиональное (место и результаты образования, предыдущие места работы и причины ухода, языковые способности и навыки, повышения и понижения в

должности, саморазвитие) и личное развитие (дата рождения, гражданство и семейное положение, хобби и интересы) кандидата. Как правило, этот документ объемнее общепринятого резюме, начиная от сегодняшнего положения дел кандидата спускаясь все дальше в прошлое. Так как автобиография оформляется на бумаге, то здесь оценивается и внешний вид, где прослеживается склонность к небрежности и безответственности, или же креативность и аккуратность.

Если же она в рукописном формате, то можно и сделать графологическую экспертизу, но такая углубленность оправдана, лишь для кандидатов на высокопоставленные должности.

Анкеты кандидатов обычно дополняют автобиографии претендентов на должность, содержащие вопросы, которые могут быть не озвучены в ходе собеседования. Помогает систематизировать информацию для быстрого сравнения кандидатов, и удобства при занесении в личное дело будущего работника. Чтобы исключить некоторые минусы данного метода сбора информации, лучше предложить кандидату заполнить образец не в стенах предприятия (заранее). Так у работника не будет мыслей о недоверчивости работодателя и чувства обязательности ответить на, зачастую, некорректные вопросы.

Основная задача процесса подбора и отбора заключается в быстром и качественной найме, который будет ориентирован на стратегическое покрытие потребности в персонале.

Как любой бизнес-процесс, процесс подбора и отбора персонала имеет свое окружение, с весомым влиянием на его реализацию (см. рисунок 1.4).

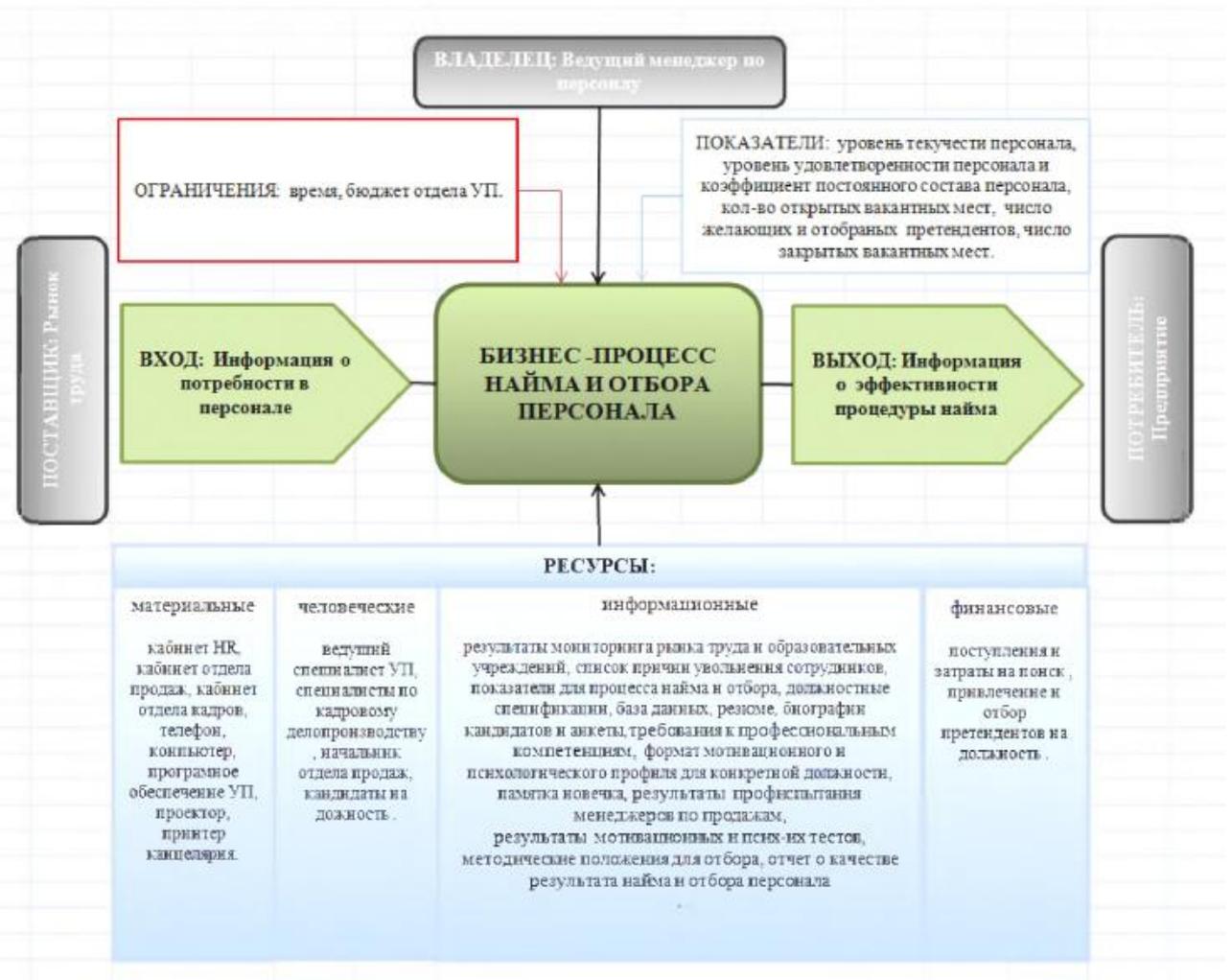


Рисунок 1.4 — Окружение процесса подбора и отбора

Глядя на представленную схему, стоит отметить, что при планировании организационных изменений в процессе подбора и отбора нужно учитывать не только материальные, человеческие, информационные и финансовые ресурсы, которые на выходе удовлетворяют требования потребителя, но и ограничения, которые могут ухудшить качество результата или вовсе прервать процесс. Также для предупреждения рисков целесообразно рассчитывать показатели.

ООО «Эверест»- юридическое лицо, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, круглую печать со своим наименованием и эмблемой, другие реквизиты.

ООО «Эверест» осуществляет свою работу на территории России, и руководствуется в собственной работе законами и нормативными актами России. Срок деятельности ООО «Эверест» не ограничен.

Основной вид деятельности:

-Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками.

Дополнительные виды деятельности:

-Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки.

-Деятельность по складированию и хранению.

-Деятельность по упаковыванию товаров.

-Деятельность по подбору персонала. (Аутсорсинг).

Большую часть времени и сил, компания ООО «Эверест» отдает на развитие деятельности по подбору персонала. (Аутсорсинга).

На рисунке 2.1 изображена организационная структура.



Рисунок 2.1 - Организационная структура

Как видно на рисунке 2.1, то это полностью линейно – функциональная организационная структура, которая обеспечила качественно новое разделение труда в управлении.

ООО «Эверест» придерживается классической технологии подбора персонала:

-формирование задания на подбор специалиста:

-сбор подробной информации о вакансии (первоначальное формирование заявки, уточнение и сбор детальной информации о вакансии, о компании, оформление окончательного варианта заказа с детальным описанием функциональных обязанностей, требований к компетенции и личности кандидата).

-менеджер аутсорсингового агентства «Эверест» выясняет информацию о том, каких результатов ждет предприятие от специалиста, желательный и нежелательный опыт работы кандидата.

-согласование вопросов гарантий, стоимости услуг, порядка оплаты, двустороннее подписание договора о сотрудничестве.

Разработка стратегии поиска:

-определение методов поиска - использование электронного Банка данных кандидатов, «прямой» поиск, использование СМИ, другие варианты.

-мониторинг рынка труда по данной позиции.

-подготовка квалификационных вопросов для проведения собеседований с кандидатами.

-поиск и оценка потенциальных кандидатов:

-проведение серии интервью с кандидатами с использованием различных методик.

-организация собеседования (серии собеседований) с кандидатами и менеджером по подбору персонала компании ООО «Эверест» в наиболее удобное для сторон время на территории компании.

-дополнительная проверка рекомендаций выделенных кандидатов.

-заключительные переговоры:

-подробное обсуждение деталей предложения (компенсационный пакет и день выхода специалиста на работу).

-адаптация:

-консультации по эффективной организации адаптации специалиста в компании.

-систематические контакты со специалистом по результатам адаптации и первым результатам работы с последующими рекомендациями.

Срок подбора: от 3 до 7 рабочих дней, он может быть сокращен или увеличен в зависимости от предъявляемых требований к кандидату, качеству его отбора и предоставляемых аналитических материалов.

Отбор персонала занимает очень важное место в системе управления персоналом ООО «Эверест». Отбор персонала – это целая система мероприятий, которая в дальнейшем обеспечивает организацию качеством и количеством персонала. Для начала хотелось бы построить идеальную модель отбора персонала. Этапы набора и отбора персонала предоставлены на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 – Этапы отбора персонала ООО «Эверест»

Как видно на рисунке 2.2, первое, что необходимо сделать для осуществления данных этапов, это определить потребность в новых работниках, это делается при помощи планирования и оценки потребности в персонале.

Цель новой системы отбора персонала- эффективно действующая система отбора персонала, оценить которую можно через следующие

показатели - 85% принятых кандидатов не требуют переобучения, успешно проходят стажировку и остаются в штате компании, повышение уровня качества обслуживания на 30%, увеличение скорости закрытия вакансий на 50%, омоложение коллектива на 20%.

Для реализации мероприятий необходимо эффективно отбирать высококвалифицированный персонал, поэтому нами был предложен проект по совершенствованию отбора персонала с перечнем мероприятий. В перечне мероприятий есть принципиально новые предложения, которые ранее для отбора персонала компанией не применялись, они станут достаточно эффективными для ООО «Эверест», помогут отбирать квалифицированных специалистов быстрее, эффективнее и современнее.

Вывод: таким образом, выручка вырастит на 123,65% при росте себестоимости на 113,09%. В результате чего произойдет рост прибыли от продаж на 155,67%, а рентабельность продаж по прибыли от продаж составит 30,6%. При неизменной численности персонала произойдет рост производительности труда на 123,69% до 2198 тыс. руб. Таким образом, мероприятия позволят компании увеличить не только выручку, но и рентабельность продаж и производительность труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подбор персонала это определение кандидатов необходимой квалификации и личностных качеств, для удовлетворения потребности данной должности и организации в целом. В процессе подбора необходимо ориентироваться на критерии перспективности потенциальных кандидатов и перечень потребностей и целей, по которым они должны двигаться. Но для начала стоит определиться с инструментами информирования об открытой вакантной должности.

Процесс подбора и отбора - это ряд подпроцессов по поиску и оценке кандидатов на работу с целью удовлетворения потребности компании в персонале за счет источников, инструментов и методов.

Что касается взаимосвязи найма и регулирования трудовых отношений, то здесь необходимо учитывать психотип кандидата и его будущих коллег, чтобы не только исключить возможные конфликты, но и построить сплоченный коллектив. Таким образом, процесс подбора и отбора порождает необходимость функционирования других процессов, как и эти процессы задают задачи и цели системы найма. Данный бизнес-процесс, является конкурентной деятельностью предприятия, которая несет существенные последствия. Неправильно подобранный персонал не задерживается на предприятии или вовсе несет убытки. В эффективности отбора заинтересованы, как предприятие, так и претенденты на вакантную должность.

Основным видом деятельности ООО «Эверест» является «Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками», зарегистрировано 10 дополнительных видов деятельности.

Но большую часть сил и времени ООО «Эверест» отдает развитию деятельности по подбору персонала. Аутсорсинга.

В целом ООО «Эверест» обладает хорошими перспективами для стабильного роста и развития. Аутсорсинг считают одним из самых

перспективных и актуальных на сегодняшний день.

В 2017 году отметка по выводу персонала на объектах заказчика достигла 753 человек. Также серьезным преимуществом ООО «Эверест» является сотрудничество с крупными организациями города Москвы, а также и Московской области.

ООО «Эверест» оказывает услуги в подборе персонала в сфере: производства, строительства, транспорт/склад/логистика, HoReCa (персонал в рестораны, бары, кафе, гостиничного бизнеса и т.д.), Сетевой Ритейл, Агро Ритейлы. Отбор персонала занимает очень важное место в системе управления персоналом ООО «Эверест». Отбор персонала – это целая система мероприятий, которая в дальнейшем обеспечивает организацию качеством и количеством персонала.