

**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.

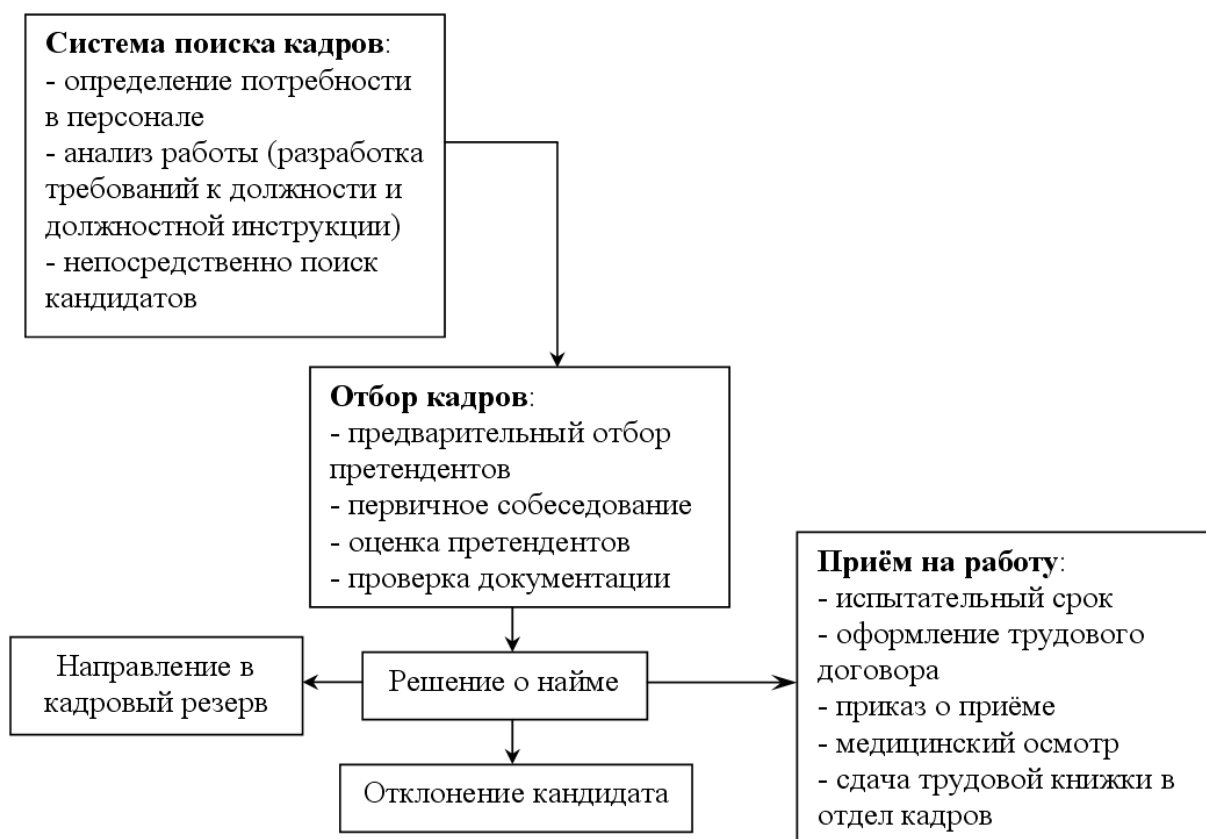


Рисунок 1.1 - Место отбора в системе управления персоналом

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).

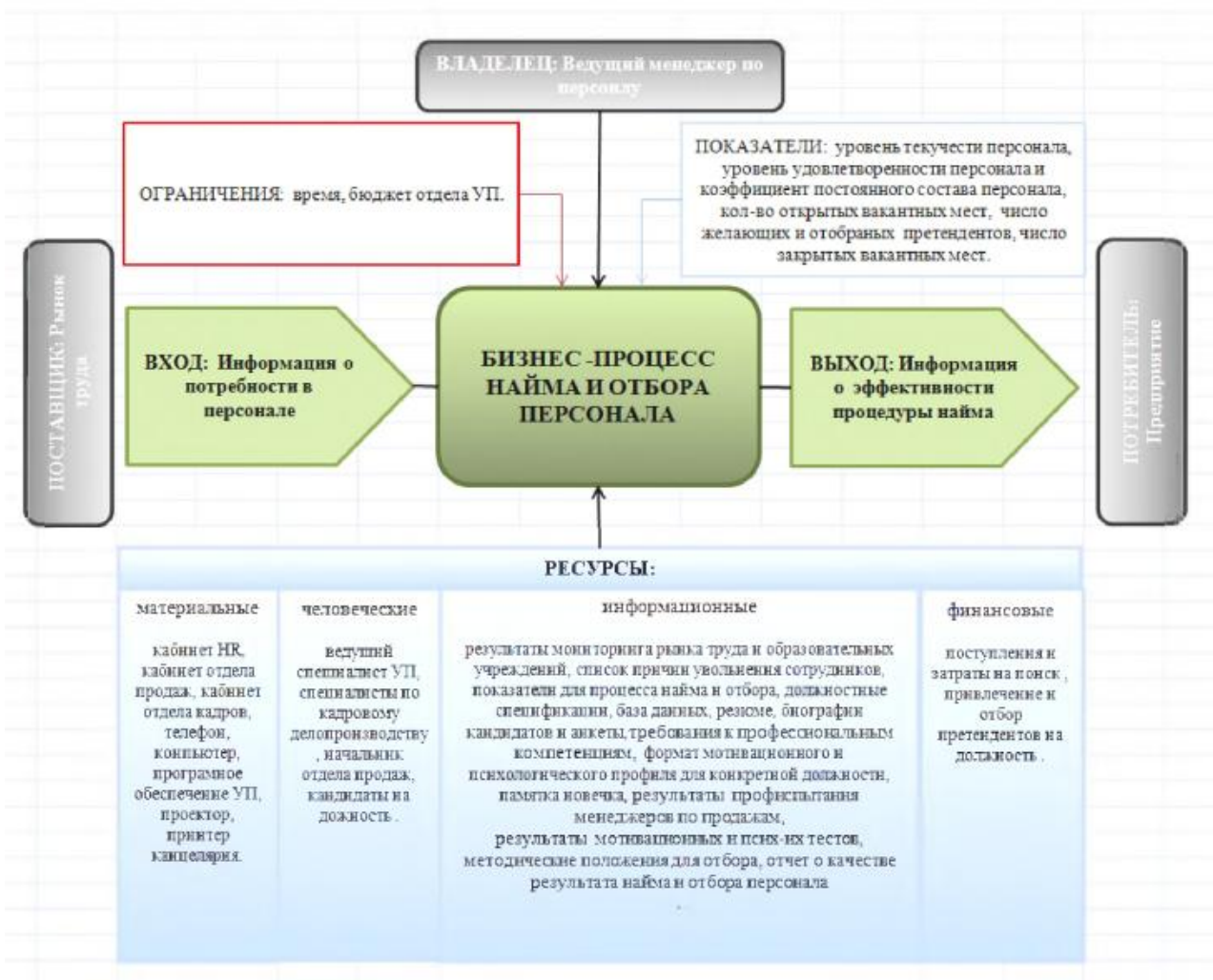


Рисунок 1.4 — Окружение процесса подбора и отбора

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.

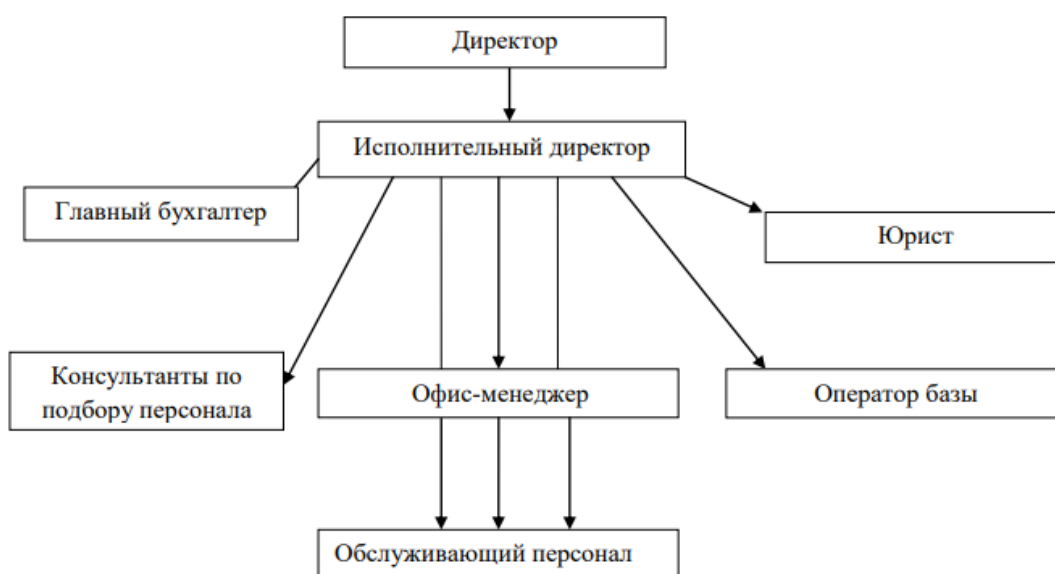


Рисунок 2.1 - Организационная структура

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.