

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Менеджмента и маркетинга

наименование кафедры

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

по направлению (специальности)

38.03.03. Управление персоналом

код и наименование направления (специальности)

студента (ки) 5 курса

Экономический факультет

наименование факультета, института

Курченкова Алена Владимировна

фамилия, имя, отчество

Тема работы:

«Отбор персонала в организации» (на примере ООО «12 Историй»

полное наименование темы в кавычках

Научный руководитель (руководитель)

д.э.н. профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Землянухина Н.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.э.н. доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2020

ВВЕДЕНИЕ

Работа кадрового и руководящего состава в любой организации непременно связана с тем, что в каждой организации важен поиск и отбор персонала. Отбор персонала – одна из главных функций управления, поскольку именно человек может эффективно использовать любые ресурсы, находящиеся в его распоряжении, именно поэтому в первую очередь от персонала, зависят ее ключевые показатели эффективности.

Цель работы – исследование отбора персонала в ООО «12 Историй» и разработка направлений совершенствований отбора персонала в организации. Для исследования отбора персонала необходимо выполнение следующих задач:

- провести анализ деятельности, связанную с менеджментом найма персонала в организации;

- провести анализ системы отбора персонала в ООО «12 Историй»;

- разработать способ улучшения системы оценки и отбора персонала на примере ООО «12 Историй».

В качестве компании для исследования, была взята компания ООО «12 Историй», занимающаяся розничной продажей женской и мужской одежды.

В работе будет подробно исследована и проанализирована система отбора персонала в организации ООО «12 Историй» и сделан вывод.

После окончания работы будет предложен метод устранения недостатков и недочетов системы отбора персонала.

Информационной базой работы стали фактические материалы, опубликованные в научной литературе и периодической печати, научные диссертации, а также материалы, собранные непосредственно в организации ООО «12 Историй».

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, заключения и трех глав связанных между собой. В главе первой рассмотрены теоретические основы исследования отбора персонала в организации. Определим важность отбора персонала в организации, рассмотрим этапы, методы и критерии отбора персонала в организации. Во второй главе работы проведен анализ отбора персонала в организацию на примере ООО «12 Историй». В первом параграфе второй главы приведена характеристика организации ООО «12 Историй», во втором параграфе приведен анализ отбора персонала в организации. В третьей главе работы разработаны и приведены мероприятия по совершенствованию отбора персонала в организации ООО «12 Историй».

Отбор персонала в организации на примере ООО «12 Историй»

Отбор персонала- активный процесс, который оказывает сильное влияние на деятельность любого предприятия. Пренебрегая данной процедурой, предприятие не сможет использовать в полном объеме производственные , а так же человеческие ресурсы.

Цель отбора персонала — стремление работодателя установить пригодность возможного будущего работника. Если прослеживается достаточное соответствие между требованиями, обусловленными работой, и предпосылками успеха, продемонстрированными кандидатом, то претендент на вакантную должность явно пригоден.

Каждый руководитель компании при поиске и отборе персонала в организации прибегает к ряду критериев, которые важны в организации. Как правило, количество и содержания критериев зависит от разных факторов: особенность организации, специфика открытой вакансии, заработная плата, ключевые навыки, стаж работы, знание языков.

Характеристика деятельности ООО «12 Историй»

12Storeez –это российская марка женской и мужской одежды, созданная сестрами-близнецами Ириной и Мариной Голомаздиными. Генеральным директором является Иван Хохлов.

История марки.

День рождение компании-4 апреля 2014 года г. Екатеринбург.

На тот момент в штате компании было 3 человека, был открыт шоурум в квартире, работали через заказы на WhatsApp.

В 2015 году был открыт новый шоурум в городе Москва. Был создан полноценный интернет-магазин 12Storeez.com. Штат компании был расширен до 16 сотрудников.

В 2016 году впервые открылись два розничных магазина в Москве в ТЦ Метрополис и ТЦ Океания. Штат увеличен до 60 человек в команде 12Storeez.

К 2017 году компания расширилась до 150 человек в штате, чистая прибыль компании стала более 500 миллионов в год.

Все вырученные деньги компания вкладывала исключительно в развитие и расширение розничных магазинов, поэтому к 2018 году розничная сеть 12Storeez стала состоять из 16 магазинов в городах: Москва, Санкт-Петербург, Сочи, Екатеринбург, Ростов-на-Дону, Казань. В штате 274 человека. Открыт первый отдельный складской комплекс, выпускается более 50 моделей одежды ежемесячно.

В 2019 году на территории Российской Федерации открыто 23 розничных магазина. Открыт первый магазина в Казахстане.

На сегодняшний день в штате 490 профессионалов, 26 магазинов в 10 городах, первая российская марка набравшая 1 миллион подписчиков в инстаграм. Каждый год выручка компании растет 2-3 раза.

Структура розницы ООО «12 Историй»

Структура розницы ООО «12 Историй»:

Руководитель развития розницы- Лазарев Дмитрий, работает в компании с 2019 года, под своим руководством поменял систему работы с персоналом, мотивационную схему. Под его руководством открылся первый магазин за границей Российской Федерации.

Менеджер по персоналу- Чистова Екатерина, работает в компании с 2015 года, знает все критерии, методы и этапы отбора персонала в организации ООО «12 Историй».

Тренинг-менеджер-Тарелова Елена, работает в компании с 2017 года, занимается обучением и развитием персонала.

Региональные менеджеры –Шарова Камила, Даурова Елена.

Мерчендайзеры-Абдрыхимова Елизавета, Нисова Анастасия

Группа запуска- Казакова Ксения, Зинченко Марина

Зоны ответственности региональных менеджеров:

Шарова Камила- занимается развитием всех магазинов находящихся в регионах, а так же в Казахстане, Даурова Елена- занимается развитием всех

магазинов в городе Москва. Региональные менеджеры обязательно должны согласовать кандидата на прием в компанию, если собеседование с региональным менеджером пройдено не удачно, кандидат не попадает в компанию на вакантную должность.

Отбор персонала в ООО «12 Историй» происходит в несколько этапов: ознакомительный день, двухдневная оплачиваемая стажировка, испытательный срок три месяца.

Перед началом ознакомительного дня потенциальный сотрудник заполняет анкету кандидата.

После успешного прохождения собеседования HR-менеджер розничной сети минимум за 12 часов информирует Управляющего магазином или исполняющего обязанности Старшего Администратора о дате и времени ознакомительной стажировки.

Отправляет в SLACK резюме и портрет кандидата после первичного собеседования с рекомендациями.

Ознакомительный день.

Первый день стажировки длится не более 4 часов. Этот день не оплачивается. Если по определенным причинам вам нужно оставить стажера на более продолжительный срок, то этот день согласовывается с менеджером розничной сети. День продолжительностью более 4 часов согласно ТК РФ должен быть оплачен.

По итогам 4 часов стажировки вам нужно отметить знания и навыки кандидата по шкале компетенций.

Модель Компетенций - это общий свод критериев для оценки продавца-консультанта. Отражает все необходимые знания, умения, навыки, личностные установки и мотивации необходимые для успешной деятельности на данной должности.

Первый день стажировки.

Первый день стажировки должен закончиться демонстрацией закрытия смены. План дня зафиксирован в чек листе.

После рассказа-ознакомления наставник ставит свою подпись напротив каждого пункта в чек-листе стажера. В экземпляре управляющего свою подпись о полученных знаниях ставит стажер.

Срез знаний по первому дню проходит при личной беседе стажера с управляющим на следующее утро. Чек-лист первого дня стажировки закрывается подписью Управляющего и Стажера.

При положительном решении обеих сторон продолжить стажировку отправляется ссылка на дополнительные курсы по пройденным материалам и тестирование.

Управляющий по итогу дня пишет HR-менеджеру характеристику по каждому стажеру не менее 5 слов и принятое решение по дальнейшей работе. Дополнительно отправляется фото чек-листа с подписями стажера о пройденных материалах.

Второй день стажировки.

1. Проверка знаний по первому дню. Проверка домашнего задания. Отчет по тестированию.

2. Сбор интернет-заказов. Демонстрация процедуры.

3. Основы мерчендайзинга, правила выкладки на стеллажах и т.д.

Задание:

Пройти курс «Идеальный чек-лист». Проверить зал по чек-листу мерчендайзеров.

4. Инвентаризация. Инструкцию вы можете найти в открытом доступе на google-диске.

5. Возвраты товара. Закон о защите прав потребителя.

6. Ведение личных продаж и рабочих часов. Отчет пятиминутка.

7. Система мотивации: конкурсы и т.д.

Совместное создание образа по заданию конкурса этой недели.

Информация о промежуточных итогах действующих конкурсов.

8. Конфликтные ситуации

Срез знаний по 2 дню.

Срез знаний по 2 дню проходит при личной беседе стажера с управляющим. Чек-лист второго дня стажировки закрывается подписью Управляющего и Стажера.

Третий день стажировки.

1. Проверка знаний по 2 дню. Проверка домашнего задания. Результаты тестирования первого дня заносим в чек-лист - %.
2. Итоговое тестирование.
3. Итоговая аттестация проводится Управляющим.
4. Собеседование с менеджером розничной сети.
5. Обратная связь по итогам. Разбор ошибок.

При успешном прохождении трехдневной стажировки управляющий создает в Яндекс. Календаре встречу за 3-х участников:

Стажер;

Управляющий;

Менеджер розничной сети;

В этот день будет проведена итоговая аттестация по прохождению испытательного срока.

В конце обучения обсудите, какие впечатления у сотрудника от прохождения стажировки, все ли понятно, какие трудности были в ходе прохождения стажировки.

После удачного дня стажировки управляющий магазина запрашивает комплект документов для проверки и делает копии (копии всех документов должны быть читаемы).

Испытательный срок.

При приеме на работу сотруднику компании устанавливается испытательный срок продолжительностью до 3 месяцев. Это время необходимо и вам, и нам, чтобы убедиться в правильности выбора. Время болезни не засчитывается в испытательный срок. В течение испытательного срока сотрудник проходит обучение и закрепляет знания на практике.

Направление совершенствования.

В организации ООО «12 Историй» опираясь на должностную инструкцию можно определить критерии для предварительного отбора персонала, такие как: пол, возраст, образование, опыт работы, личные и морально-психологические качества соискателя. Далее при рассмотрении кандидатур на вакантную должность необходимо минимизировать возможность проникновения в штат недобросовестных людей. Во-первых, следует подбирать кандидатов силами собственной службы персонала; во-вторых, обращаться в специализированные агентства и прочие аналогичные организации; в-третьих, приглашать выпускников государственных и негосударственных учебных заведений; в-четвертых, воспользоваться рекомендациями надежных сотрудников организации.

Чрезвычайно важно вовремя выявить специфические наклонности и скрытую мотивацию претендента. Для того чтобы не допустить ошибки, нужно :

- проверять документы удостоверяющие личность и постоянную прописку;
- связываться с руководителем с прошлой место работы для получения рекомендаций (отказ кандидата сообщать адрес и телефоны предыдущих мест работы, Ф.И.О. рекомендодателя может вызвать подозрения);
- узнать о склонностях к вредным привычкам(употребление алкоголя, наркотиков, увлечение азартными играми);
- через службу безопасности проверить на наличие судимостей за корыстные преступления, и на совершение административных правонарушений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Осуществляя отбор персонала в организации, необходимо знать и учитывать особенности современного рынка труда и ситуацию в экономике, политике, быть в курсе технических и информационных инноваций.

Анализируя ООО «12 Историй» можно прийти к выводу, что предмет управления в ООО «12 Историй»: методика отбора и внедрение различных мероприятий для совершенствования этого процесса.

Главные причины, которые замедляют процесс эффективного отбора персонала в ООО «12 Историй»;

- Не проводится короткое телефонное интервью
- Не проводится опрос рекомендателя с предыдущего места работы

Варианты решения недоработок:

- Создание и разработка мини-анкет для опроса рекомендателя.
- Усовершенствование методики проведения собеседований
- Разработка проведения групповых собеседований

Результат проекта: Изменен алгоритм отбора персонала при найме, позволяющий повысить эффективность существующей методики отбора и привести ее в соответствие требованиям современного рынка, что в свою очередь позволяет принять на работу более квалифицированных специалистов.

Выявленные недостатки указывают на то, что в ООО «12 Историй» сложилась достаточно построенная система отбора персонала, однако не без изъянов, при устранении данных недостатков в ООО «12 Историй» можно будет говорить об идеальной системе отбора персонала.

