

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
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

**УПРАВЛЕНИЕ ПОДБОРОМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМФОРТ СЕРВИС»)**

студент 4 курса 441 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом»
экономического факультета

Еремина Андрея

Научный руководитель

к.с.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2020

ВВЕДЕНИЕ.

Набор персонала является важным этапом в работе с человеческими ресурсами, включая расчет потребностей, построение моделей работы, профессиональный подбор персонала и формирование резерва.

Современные рекрутинговые технологии включают два разных вида деятельности: подбор и отбор персонала.

Прежде всего, идет отбор персонала, потому что прежде чем организация сможет предложить кому-то работу, она должна найти людей, которые хотели бы ее получить. Сначала необходимо создать необходимый резерв кандидатов на все должности, из которого затем будут выбраны наиболее подходящие сотрудники.

Подбор персонала следует отличать от отбора персонала. В процессе отбора людей проводят поиск на определенные должности с учетом установленных требований социального института и видов деятельности. При выборе поиска, выявлении требований на различные должности, видов деятельности под возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности.

Однако в настоящее время не каждый руководитель понимает, всю важность мероприятий процесса подбора персонала в нашей стране, что существенно сказывается на деятельности организации в целом. До сих пор многие как государственные, так и коммерческие организации не имеют даже основных программ по управлению подбором персонала.

Актуальность темы данной выпускной квалификационной работы определяется важностью создания эффективной системы подбора персонала и грамотным управлением данным процессом в организации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей сотрудника, а также достижения целей всей организации.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение процесса управления подбором персонала в организации и разработка мероприятий по совершенствованию управления адаптацией персонала в ООО «Комфорт Сервис».

Для достижения вышеуказанной цели были поставлены следующие задачи:

1. раскрыть понятие управления подбором персонала в организации;
2. описать факторы, этапы и методы управления подбором персонала в организации;
3. рассмотреть отечественный и зарубежный опыт в управлении подбором персонала в организации;
4. дать общую характеристику хозяйственной деятельности ООО «Комфорт Сервис»;
5. провести анализ финансового положения ООО «Комфорт Сервис»;
6. рассмотреть и проанализировать управление подбором персонала в ООО «Комфорт Сервис»;
7. разработать мероприятия по совершенствованию управления подбором персонала в ООО «Комфорт Сервис»;
8. рассчитать экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию управления подбором персонала в ООО «Комфорт Сервис».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является процесс управления подбором персонала на предприятии, в том числе в ООО «Комфорт Сервис».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются управленческие отношения, возникающие по поводу управления подбором персонала в организации, в том числе в ООО «Комфорт Сервис».

При написании выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы исследования: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов,

относящихся к предмету исследования; анализ документов, опросы, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов.

Методологической базой исследования являются учебные пособия отечественных и зарубежных авторов, научные статьи, а также внутренние нормативные документы ООО «Комфорт Сервис».

Практическая значимость и новизна данной работы заключается в том, что был проведен анализ управления подбором персонала, а также разработаны конкретные мероприятия для руководителя Саратовского филиала ООО «Комфорт Сервис» относительно недостатков действующей системы подбора персонала, которые могут быть использованы им в процессе управления.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из трех глав, шести параграфов, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы управления подбором персонала в организации» автор рассматривает понятие, факторы, этапы и методы управления подбором персонала организации, а также уделяет внимание изучению отечественному и зарубежному опыту в управлении подбором персонала.

Понятие «подбор» – персонала является важным этапом в работе с человеческими ресурсами, включая расчет потребностей, построение моделей работы, профессиональный подбор персонала и формирование резерва. Именно механизмы подбора, выработанные в результате длительной эволюции, обеспечивают возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

С каждым днем возрастает роль подбора персонала в организации. Подбор новых работников является одним из важных элементов в процессе управления персоналом любой организации. Недостаточное внимание к

вопросам подбора новых работников может свести на нет все усилия кадрового менеджмента по подбору кадров, если новый сотрудник уволится, не сумев соответствующим образом освоить новую работу или не вписавшись в трудовой коллектив.

Подбор персонала следует отличать от отбора персонала. В процессе отбора людей проводят поиск на определенные должности с учетом установленных требований социального института и видов деятельности. При выборе поиска, выявлении требований на различные должности, видов деятельности под возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности.

А также при создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация впоследствии будет производить отбор наиболее подходящих для нее сотрудников.

Основными предпосылками, определяющими эффективность подбора персонала, являются:

- постановка четких целей для организации
- разработка эффективной организационной структуры управления для обеспечения достижения этих целей;
- наличие кадрового планирования, что является связующим звеном между целями организации и организационной структурой управления.

Другими словами, подбор персонала - это только часть работы любой организации в процессе управления командой, которая является лишь одним из звеньев интегрированной системы комплексных мер в деятельности организации.

При выборе персонала следует учитывать три основных момента:

1. Подбор персонала не следует рассматривать как просто поиск подходящего человека для выполнения конкретной работы, это должно быть связано с общим контекстом плана управления персоналом и со всеми

существующими программами, осуществляемыми в области управления персоналом.

2. Необходимо учитывать не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и, не менее важно, то, как новые сотрудники будут вписываться в культурную и социальную структуру организации.

Организация потеряет больше, чем выиграет, если наймет технически не компетентного человека, который не в состоянии установить хорошие отношения с коллегами по работе, клиентами или поставщиками или который подрывает установленные нормы и практики.

3. Полное рассмотрение всех требований трудового законодательства и обеспечение справедливого отношения ко всем кандидатам и соискателям на должность.

Поэтому для того, чтобы политика организации по подбору персонала была эффективной, а сотрудники в полной мере соответствовали установленным требованиям к их профессиональным, деловым и личным качествам, необходим комплексный подход.

Не существует единого оптимального метода для всех случаев. Необходимо владеть всем доступным арсеналом, найти подходящих сотрудников и использовать его в зависимости от конкретной задачи.

Во второй главе выпускной квалификационной работы «Управление подбором персонала в организации на примере ООО «Комфорт Сервис» автор дает общую характеристику деятельности ООО «Комфорт Сервис», проводит анализ финансового положения и эффективности деятельности компании за несколько лет, а также рассматривает действующую практику управления подбором персонала.

Компания ООО «Комфорт Сервис» занимается техническим обслуживанием и модернизацией изделий из ПВХ.

Основная цель ООО «Комфорт Сервис» реализуется в результате производственной программы, которая определяет перечень, количество,

сроки и стоимость выпускаемой продукции. Основой для формирования производственной программы является долгосрочный производственный план, который разрабатывается на основе результатов изучения конъюнктуры рынка и реализации продукции.

В настоящее время компания имеет 2200 м² производственных и складских площадей, а производственная мощность составляет около 3800 м² пластиковых и алюминиевых конструкций в месяц. Удобное расположение, наличие собственного автопарка позволяют оперативно доставлять и продавать продукцию потребителю.

За время своего существования компания зарекомендовала себя как надежный помощник в создании комфорта по всей России. Многолетний опыт, современное оборудование и высококвалифицированные специалисты позволяют производить продукцию, соответствующую международным стандартам. Компания пользуется услугами ограниченного числа поставщиков сырья, которые обеспечивают соблюдение стандартов качества поставляемой продукции.

ООО «Комфорт Сервис» имеет линейно-функциональную структуру управления. Компания имеет горизонтальное разделение труда по специализированным направлениям. Специалисты сгруппированы в пределах своей функциональной области.

Все элементы системы управления материальными ресурсами тесно взаимосвязаны. Таким образом, готовая продукция доставляется на склад, откуда она продается напрямую конечному потребителю через отдел продаж.

Персонал компании представлен региональными менеджерами, специалистом по персоналу, отделом маркетинга, колл-центром, специалистами по связям с общественностью (сотрудники колл-центра), менеджерами по подбору персонала.

В целях повышения эффективности организации подбора персонала в компании «Комфорт Сервис», предлагается использовать тест для выявления

коммуникативных навыков и стрессоустойчивости. Также предлагается использовать стресс-интервью при организации подбора персонала.

Кандидат, претендующий на эту должность, должен обладать высокой степенью стрессоустойчивости. Следовательно, необходимо добавить элементы стресс-интервью при прохождении интервью соискателем.

ООО «Комфорт Сервис» – компания, в которой работает не одна тысяча человек. Учитывая широкую географию деятельности и наличие около 20 филиалов компании по всей стране, было решено провести анализ управления адаптацией персонала на примере одного филиала, который находится в г. Саратов. Проведение данных мероприятий необходимо для того, чтобы выявить имеющиеся проблемы в управлении подбором персонала в филиале, и тем самым во всей компании в целом.

Проанализировав управление подбором персонала в ООО «Комфорт Сервис», был сделан вывод о том, что для более успешного и точного поиска новых сотрудников необходимо построить более строгую систему подбора, которая будет включать в себя различные тестирования и интервью. А также построить более качественную систему поиска.

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Направление совершенствования управления подбором персонала в ООО «Комфорт Сервис» автор предлагает и описывает мероприятия по совершенствованию управления подбором персонала на предприятии и проводит расчет экономической эффективности целесообразности внедрения данных мероприятий.

Внедрение предлагаемой новой процедуры подбора персонала в ООО «Комфорт Сервис» будет направлено на выполнение следующих задач:

- 1) четкое представление «правильного» сотрудника по организации и должности
- 2) сокращение времени, затрачиваемое менеджером на поиск неизвестного
- 3) снижение текучести кадров (так как есть идея правильного кандидата)

4) низкие финансовые затраты на разработку данного мероприятия. Далее для удобства сотрудников, ответственных за проведение процедуры отбора, строится общая схема отбора персонала, в которой указываются этапы отбора, их содержание, документы, ответственные исполнители и сроки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Отчет по преддипломной практике выполнен на материалах ООО «Комфорт Сервис».

В результате проведенного анализа, были выявлены отрицательные стороны в существующей системе управления персоналом в ООО «Комфорт Сервис».

Недостатками реализованного процесса подбора в компании являются следующие:

1. Длительность процедур процесса;
2. Неоправданно сложным механизмом подбора на некоторые не основные вакансии;
3. Нет специализированных решений для автоматизации процесса подбора;
4. Непроработана нормативно-методологическая база процесса.

Для их устранения необходимо разработать мероприятия по совершенствованию.

- разработать Положение по подбору, найму и испытанию персонала, включающее описание эйч-процесса и пакет документов с подробным описанием знаний, умений будущего работника;
- использовать комплекс различных методов при отборе.
- внести изменения в этап предварительного собеседования по телефону;
- пригласить работать на полставки инспектора по кадрам в службу управления персоналом;
- устранить такие ошибки при собеседовании, как предоставление неполного объема информации или ее искажение;

– придерживаться ориентации на более квалифицированные кадры, но не более высокой квалификации, чем требует рабочее место:

– использовать разработанные для некоторых должностей профессиограммы.

– добавить в анкету кандидата ряд вопросов.

– для некоторых категорий сотрудников ввести медицинский отбор;

– ввести такие отборочные испытания, как тестирование (тесты на определение уровня коммуникабельности для продавцов и менеджеров по продажам и на определение степени стрессоустойчивости для менеджеров):

– проводить ситуационное собеседование с элементами стресс-интервью для претендентов на должность менеджера по продажам.

– использовать тест на выявление навыков коммуникабельности и стрессоустойчивости;

– использовать при увольнении лист-опрос.

– оптимизировать подбор персонала через ротацию кадров.

Принятые меры позволят компании ООО «Комфорт Сервис» повысить эффективность деятельности, подбирая молодых специалистов в училищах, техникумах и Вузах, решить вопрос увольнения на испытательном сроке и, соответственно, максимально уменьшить текучесть кадров.

