

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

Отбор персонала в организации (на примере ООО «Макдоналдс»)

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ
РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 управление персоналом

Экономического факультета

Артюшенко Анастасии Сергеевны

Научный руководитель

д.э.н., проф.

Н.С. Землянухина

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2021 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в следующем.

Отбор персонала - очень важный и ответственный момент в управлении кадрами, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации и мотивации. Ошибки при отборе персонала могут негативно отразиться на эффективности работы в организации.

В настоящее время одним из главных условий функционирования и развития любой организации является персонал. Уровень образования и профессиональной подготовки работников организации позволяет успешно решать все поставленные цели и задачи, возникающие в процессе трудовой деятельности, поэтому тема отбора персонала организации сегодня является весьма актуальной. Грамотно организованный процесс найма персонала является первым и ключевым шагом к успеху компании на рынке. Необходимо отобрать именно таких людей, которые гармонично впишутся в коллектив, которым будет интересна работа и близка корпоративная культура вашей компании.

Ведь, в современном мире, работники помимо выполнения производственных функций являются также важнейшей составляющей производственного процесса, они могут способствовать росту эффективности производства своими идеями или действиями, или наоборот, противодействовать нововведениям, безразлично относиться к результатам деятельности компании и соответственно «тянуть» компанию вниз.

Однако далеко не все отечественные организации уделяют должное внимание отбору персонала, что конечно является существенной актуальной проблемой.

Поэтому тема отбора персонала в настоящее время актуальна как никогда, так как в условиях рыночной экономики, качество персонала является одним из определяющих факторов, который определяет, в том числе экономическое положение отечественных организаций.

Тема совершенствования отбора персонала является достаточно разработанной, при чем как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе.

Вопросы отбора персонала рассматривались в научных трудах следующих отечественных авторов: А.Я. Кибанова, А.П. Егоршина, В.В. Великанова, М.В. Ступиной, М.Н. Магура, А. Веселкова, В.Р. Веснина, М.Ю. Рогожина, Н.В. Клеткиной, Г.В. Сулова, А.И. Борисенко, В.П. Пугачев. Материалы научных трудов данных авторов использовались автором для написания выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование отбора персонала в ресторане ООО «Макдоналдс».

В соответствии указанной целью в выпускной квалификационной работе решаются следующие задачи:

- исследовать понятие отбора персонала организации;
- исследовать этапы и методы отбора персонала в организации;
- проанализировать критерии отбора персонала;
- исследовать отбор персонала в ООО «Макдоналдс»;
- разработать пути совершенствования отбора персонала;
- произвести расчет экономической эффективности предложений.

По структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, каждая из которых включает в себя по три параграфа, заключения и списка использованной литературы.

В первой главе исследования «Теоретические основы исследования отбора персонала» проводится анализ теоретических положений, в частности, анализируется понятие отбора персонала, этапы отбора персонала, отграничение отбора персонала от подбора персонала, а также проводится анализ критериев отбора персонала.

Во второй главе работы «Анализ отбора персонала в ресторане сети Макдоналдс» проводится анализ управления отбором персонала в ООО «Макдоналдс» на примере одного из ресторанов данной сети,

находящегося в городе Краснодаре, выявляются проблемы отбора персонала в указанном заведении.

В третьей главе работы «Направления совершенствования отбора персонала в ООО «Макдоналдс» предлагаются пути совершенствования системы управления отбора персонала в исследуемом ресторане и дается экономическое обоснование данных предложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В рамках первой главы работы автор исследовал теоретические положения темы выпускной квалификационной работы.

В первом параграфе данной главы проведен анализ понятия отбора персонала в организации. В частности, исследовались предлагаемые в отечественной научной литературе определения понятия отбора персонала и его составные признаки. На основе комплексного изучения научной литературы, сделан вывод о том, что отбор персонала представляет собой важнейший этап подбора персонала, представляющий собой процесс, связанный с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего количества людей, которые претендуют на вакантную должность и призванный решать задачу – формирования такого состава персонала, в котором бы качественные и количественные характеристики отвечали бы целям и задачам организации.

Далее автором были рассмотрены отличительные черты отбора персонала от подбора персонала и сделан вывод о том, что в процессе отбора персонала основной задачей является поиск людей на определенные должности с учетом установленных в организации требований. При подборе же осуществляется поиск, соотношение требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности

Отбор персонала в организации заключается в выборе из определенного списка претендентов того кандидата, который наилучшим образом соответствует вакантному рабочему месту.

Во втором параграфе рассматривались основные этапы отбора персонала в организации:

- поступление информации о кандидатах;
- первичное собеседование с кандидатами (возможно по телефону);
- сбор информации о кандидатах;
- подробное собеседование;
- тестирование (психологическое и другие);
- решение о найме того или иного кандидата;
- заключение соглашения с кандидатом, закрытие вакансии.

Дана подробная характеристика каждому этапу отбора персонала. Помимо того, проведено разграничение основных этапов отбора персонала и основных этапов подбора персонала.

Поскольку каждый работодатель при проведении отбора кандидатов на вакантную в организации должность руководствуется теми или иными критериями в рамках третьего параграфа первой главы проанализированы критерии отбора персонала в организации, такие как:

- опыт;
- образование;
- деловые качества;
- профессионализм;
- физические характеристики;
- потенциальные возможности.

Кроме того, проведен анализ основных требований, которые предъявляются к критериям отбора.

Для наиболее полного уяснения критериев отбора персонала приведена их классификация по различным основаниям. Например, по видам критерии отбора персонала в научной литературе подразделяют на следующие:

- квалификационные, которые устанавливаются нормативными документами для определенной отрасли, специальности, профессии или же

организации. К таковым можно отнести устав организации; должностные инструкции и т.д.

– объективные, которые характеризуют кандидатов с точки зрения их реальных достижений. К таковым относят: анкета, автобиография, рекомендательные письма и т.д.

– психолого-личностные, которые показывают наличие качеств кандидата, благодаря которым претендент может добиваться высоких результатов в профессии. К таковым относят, например, интеллектуальные качеств.

В рамках второй главы работы проведен анализ конкретной организации – ресторана сети ООО «Макдоналдс», который находится по адресу: г. Краснодар, ул. Володи Головатого, 311 (далее – ресторан), 2 этаж, являющимся базой исследования.

В первом параграфе данной главы выпускной квалификационной работы дана общая характеристика ресторана, а именно раскрыты:

- основные виды его деятельности;
- организационная структура;
- среднесписочная численность;
- информация о персонале организации;
- основные финансовые показатели деятельности.

Во втором параграфе данной главы были подробнейшим образом проанализированы особенности отбора персонала организации в исследуемом ресторане. Подробно были рассмотрены основные этапы трудоустройства персонала в ресторан:

- подача анкеты на сайте организации;
- подробное собеседование;
- принятие решения о заключении соглашения или незаключении соглашения с кандидатом на должность.

Раскрыта ключевая роль собеседования как основного этапа отбора персонала в ресторане.

Сделан важнейший для всей работы вывод о том, что процесс отбора персонала в ресторан «Макдоналдс» регламентирован и единообразен, в каждом случае кандидату сначала необходимо заявить о себе, заполнив анкету на сайте компании, после звонка сотрудника отдела кадров выбранного при заполнении анкеты необходимо явиться на собеседование, после которого возможно повторное собеседование, далее принимается решение и с кандидатом подписывается/ не подписывается трудовой договор.

При отборе персонала ключевое внимание занимают два этапа – анализ анкет кандидатов, заполненных на сайте и собеседования с кандидатами, ключевое место в отборе персонала отведено именно последним.

В третьем параграфе данной главы были подробно описаны основные проблемы отбора персонала в рассматриваемом ресторане.

Автор пришел к выводу о том, что основной проблемой отбора персонала в ООО «Макдоналдс» является большая текучка кадров в организации – сотрудников с легкостью принимают и также с легкостью расстаются с ними вместо того, чтобы создать условия для успешной адаптации новичков на новом рабочем месте. Такой подход нельзя назвать рациональным, руководители понимают, что очередной поиск сотрудника — это очередные финансовые вложения, да и трудовой коллектив не в состоянии работать эффективно в период постоянных перемен.

Кроме того, важной проблемой организации является отсутствие взаимодействия с профильными учебными заведениями, которые находятся на территории региона. Подобное взаимодействие могло бы способствовать более эффективному кадровому подбору в ресторане.

Осложняет отбор персонала в ресторане и фактор того, что установлены несоразмерно короткие сроки подбора, из-за которых лицо, ответственное за подбор персонала, стремится закрыть вакансию как можно скорее – и может способствовать приему на работу «не того» кандидата.

Выявленные в рамках второй главы выпускной квалификационной работы проблемы отбора персонала ресторана необходимо разрешать, поэтому

автором, уже в рамках третьей главы работы, которая имеет чисто практическую направленность, предложены основные направления совершенствования системы отбора персонала в исследуемом ресторане.

В рамках первого параграфа третьей главы автором выдвинуто предложение, направленное на совершенствования системы отбора персонала, которое заключается во внедрении новых методов отбора персонала в организации.

Данное предложение обусловлено тем, что в организации, применяются хотя и модифицированные, но все-таки традиционные методы отбора персонала, такие как тестирование, собеседование. При этом не уделяется должного внимания методам, которые появились относительно недавно и, мнению автора, могли бы оказать положительное влияние на отбор персонала в организации в целом.

Автором предложено внедрение следующих современных методов отбора персонала:

- метод кейс-стадии;
- метод деловой игры;
- баскет-метод.

Вместе с тем приводится обоснование внедрения каждого из предлагаемых к внедрению методов. Подобная мера позволит создать эффективную систему отбора персонала. При этом современные методы, которые автор предлагает внедрить в организации эффективно дополнят действующие методы.

Во втором параграфе данной главы работы обосновано второе предложение автора, направленное на совершенствования системы отбора персонала, заключающееся в введения стажировки для студентов профильных учебных заведений в ресторане.

По мнению автора, данная мера поможет, посредством взаимодействия с профильными учебными заведениями региона, решить проблему текучки кадров в организации.

Данное мероприятие также позволит:

– во-первых, показать студентам весь потенциал заведения, специфику его деятельности, а также другие особенности;

– во-вторых, студенты смогут увидеть значительные перспективы карьерного роста в ресторане. На реальных примерах увидят то, что сотрудники, начав свою деятельность в ресторане с самых низов проходят путь в управленческий класс ресторана и это не миф, а самая настоящая реальность;

– в-третьих, пройдя стажировку усвоят основные моменты и особенности производственного процесса, а менеджмент ресторана сможет присмотреться к наиболее перспективным студентам (по профессиональным и личным деловым качествам).

В третьем параграфе главы приведено экономическое обоснование предлагаемых к внедрению мероприятий. В частности, рассчитаны финансовые затраты ресторана на внедрение предложений, направленных на совершенствование системы отбора персонала. Вместе с тем, проведен и расчет экономического эффекта от предлагаемых мероприятий.

Сделан вывод о том, что внедрение указанных в рамках данной главы работы мероприятий на совершенствование отбора персонала в ресторане Макдоналдс позволит снизить финансовые потери ресторана на 50%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Анализ, проведенный в рамках выпускной квалификационной работы, позволяет достигнуть ее цели и решить все задачи, поставленные автором во введении, а также сформулировать следующие теоретические и практические выводы исследования.

Отбор персонала представляет собой важнейший этап подбора персонала, представляющий собой процесс, связанный с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего количества людей, которые претендуют на вакантную должность и призванный решать

задачу – формирования такого состава персонала, в котором бы качественные и количественные характеристики отвечали бы целям и задачам организации.

Отбор персонала является сложной системой сменяющих друг друга этапов. На каждом этапе отбора персонала решаются определенные его цели.

Этапы отбора персонала представлены следующим образом:

- поступление информации о кандидатах;
- первичное собеседование с кандидатами (возможно по телефону);
- сбор информации о кандидатах;
- подробное собеседование;
- тестирование (психологическое и другие);
- решение о найме того или иного кандидата;
- заключение соглашения с кандидатом, закрытие вакансии.

Этапы подбора персонала организации и этапы отбора персонала, так как первые шире и включают в себя, в том числе, и отбор персонала.

Критерии отбора персонала играют важнейшую роль в процессе отбора персонала, так как позволяют работодателю сопоставить совокупность различных факторов о разных претендентах и сделать окончательный выбор.

При этом выделяют традиционные, современные и алгоритмизированные критерии.

Организация может использовать только один вид критериев или всю их совокупность.

По итогам анализа, проведенного в рамках второй главы сделаны следующие выводы:

В ресторане Макдоналдс, расположенном по адресу: г. Краснодар, ул. Володи Головатого, 311, 2 этаж, выявлены проблемы при отборе персонала, которые влекут основную для ресторана проблему – большую текучку кадров.

К проблемам отбора персонала в исследуемом ресторане относятся:

- игнорирование современных методов отбора персонала;
- отсутствие взаимодействия с профильными учебными заведениями в целях использования кадрового потенциала последних;

– несоразмерно короткие сроки подбора, из-за которых лицо, ответственное за подбор персонала, стремится закрыть вакансию как можно быстрее.

В рамках третьей главы дипломной работы мы предлагаем меры, которые направлены на устранение вышеуказанных проблем в организации и повышение эффективности системы отбора персонала.

В частности, предлагается внедрить современные методы отбора персонала. Для этого необходимо уже применяющихся в ресторане Макдоналдс методы отбора персонала дополнить рядом современных методов. Данное предложение при его реализации позволит создать эффективную систему отбора персонала. При этом современные методы, которые мы предлагаем внедрить эффективно дополняют действующие методы.

На наш взгляд только сочетание традиционных и современных методов отбора персонала позволит создать эффективную систему отбора персонала в организации и решить одну из основных проблем ресторана – текучесть кадров, которая остается таковой на протяжении длительного отрезка времени.

Так предлагается внедрение следующих методов при отборе персонала: метод кейс-стадий, баскет-метод и метод деловой игры.

Кроме того, предлагается внедрение стажировки выпускников профильных учебных заведений в ресторане Макдоналдс, которое позволит пересмотреть систему отбора персонала в организации. Основная часть будущих кадров организации будет формироваться на этапе стажировки, которая позволит сформировать ресторану резерв подготовленных кадров, которые будут отвечать требованиям ресторана, и заинтересованы в сотрудничестве с ним.

Также проведен анализ экономической обоснованности предлагаемых предложений и сделан вывод о том, что сумма, которую ресторан потратит за 3 года на реализацию данных мероприятий не существенная для столь крупного ресторана, в то время как предполагаемый эффект в виде устранения проблемы текучки кадров выглядит значительно.