

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Менеджмента и маркетинга

**УПРАВЛЕНИЕ ПОДБОРОМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЦЕНТР РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ»).**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВАРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 441 группы
направления 38.03.03 «Управление персоналом»
Экономического факультета
Володиной Яны Михайловны

Научный руководитель
профессор, к.э.н., доцент

И.Н. Пчелинцева

Зав. кафедрой
профессор, к.э.н., доцент

Л.И.Дорофеева

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ Актуальность темы заключается в том, что современный рынок труда, предполагает жестокую конкуренцию, тем самым необходимым и важным элементом является управление подбором квалифицированных кадров. Подбор и расстановка персонала является ключевым этапом формирования коллектива и, как следствие, влияет на эффективность труда.

Управление подбором персонала - это разработка и создание эффективного соединения умений, навыков, знаний претендентов с требованиями рабочего места, что является актуальной темой изучения. Управление персоналом - это система механизмов и технологий кадровой деятельности в целях достижения определенных результатов. Существуют определённые технологии подбора персонала, которые с успехом используются в мировой практике. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использование достижений отечественной и зарубежной науки, наилучшего производственного опыта. Правильный выбор кандидата на определённую должность поможет увеличить производительность и прибыль предприятия. Неправильное решение провоцирует большую текучку персонала и недостаточную компетенцию сотрудников.

Степень разработанности темы. Проблема теории и практики подбора персонала, существует давно и множество раз обозначены и проанализированы как российскими, так и зарубежными учеными. Управление персоналом занимает ведущее место в системе предприятия.

Методологически эта сфера управления обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала. Теоретической основой научно-исследовательской работы послужили труды зарубежных и отечественных ученых, специализирующихся в области управления персоналом. Впервые данную тему затронули в 40-х годах в работах Мэйо, Драккера, Макгрегора. а затем за ними последовали: С. В. Иванова, А. Я. Кибанова, А. П. Егоршина. В.Р. Веснина и многие другие.

Цель и задача выпускной квалификационной работы является исследование управления подбора персонала в ООО «Центр Реструктуризации» Саратова и Саратовской области. И разработка по его совершенствованию.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать теоретические основы подбора кадров на предприятии;
- раскрыть понятие управление подбором персонала;
- рассмотреть источники подбора претендентов на вакантные должности;
- проанализировать деятельность по управлению подбором персонала в ООО «Центр Реструктуризации»;
- предложить рекомендации по усовершенствованию организации подбора кадров для исследуемого предприятия;

Структурно выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемых источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОДБОРОМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.**» автором раскрываются понятие, классификация и принципы применения разных методов управления персоналом в организации. Управление подбором персонала - совокупность управленческих действий, функции которые обеспечивают достижение поставленных целей путем преобразования управленческих ресурсов. Является одной из важнейших функций, выполняемых руководящим составом организации. Осуществляя подбор, отдел персонала, должен рассчитывать из определения оптимальной численности персонала. Основными этапами подбора персонала можно выделить: планирование, координация, мотивация, контроль. Среди основных методов подбора персонала можно выделить: поиск внутри организации, самопроявившихся кандидатов, объявления в СМИ. Анализ представленных этапов подбора кандидатов позволяет сделать вывод - не существует одного оптимального метода, поэтому отдел кадров предприятия должен владеть набором приемов и умением использовать их для привлечения нужных кандидатов и использовать их для реализации поставленных задач.

Во 2 главе. **АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПОДБОРОМ ПЕРСОНАЛА В ООО «Центр Реструктуризации».** Автор дает общую

характеристику деятельности Формат сети магазинов «Гроздь» - ритейл, розничная торговая сеть, экономный гастроном, в шаговой доступности от дома. торговая площадь магазинов в среднем более 200 квадратных метров при минимуме складских помещений магазина. Сфера услуг, обслуживание потребителей. Численность организации 2 945 человек.

Ассортиментный перечень магазинов «Гроздь» включает более 3 000 наименования товара и построен с учетом наиболее полного удовлетворения потребностей населения исключая наличие товара с низким качеством и коэффициентом оборота. Ассортимент на 80 % составлен из продуктов отечественных производителей, из них 20 % продукты Саратовских производителей.

Ценовая политика строится по принципу ежедневных, низких цен, раз в неделю проводится мониторинг цен мелкооптовых рынков и сетевых магазинов конкурентов цена, в результате устанавливается конкурентно преимущественная на весь ассортимент товаров в сети магазинов «Гроздь». В сети магазинов «Гроздь» регулярно проводятся мероприятия по привлечению новых покупателей в магазины и формированию приверженцев. Устраиваются семейные праздники, лотереи, дегустации, и многое другое.

Что такое сеть магазинов «Гроздь» характеризуется: большой ассортимент товаров, низкие цены, высокое качество товаров, доброжелательное отношение к покупателям, высокая культура обслуживания. На данный момент ООО «Центр Реструктуризации» ежедневно посещают 250 000 человек в Саратове и Саратовской области. Для обеспечения функционирования работы магазинов «Гроздь» ежедневно проводится огромная работа офиса.

Результат труда сети магазинов «Гроздь»: новые рабочие места, карьерный рост сотрудников, стабильная достойная заработная плата, трудовой стаж, дружный коллектив.

Ожидания организации:

- профессионализм в работе - всегда выполнять свои обязанности на высочайшем уровне компетентности, работать в команде, приспосабливаться к переменам и брать на себя инициативу. Личные достижения каждого сотрудника в работе являются

достижениями нашей компании. Успех и процветание компании зависит от личностных успехов каждого сотрудника.

- открытость для знаний и анализа экономического рынка - повышать профессиональный уровень организации, быть открытым для знаний, информации, новостях об актуальных проблемах компании.
- доверие к компании и быть достойным доверия;
- отвечать за свои поступки и принимать на себя ответственность;
- уважение к другим (клиентам, поставщикам, коллегам), а также и к самому себе.

Цель организации: Обеспечить население каждого микрорайона города, полным ассортиментом продовольственных товаров в шаговой доступности от места жительства. Для качественного обслуживания покупателей необходим качественный и количественный подбор персонала, а именно качественное управление персоналом. Проходя практику в отделе Поиска сети магазинов «Гроздь» удалось собрать информацию. Ресурсы для реализации цели: ежедневная командная работа персонала, офиса, магазина, склада и цеха. Что бы товар нужный покупателю беспрерывно лежал на полках магазинов.

В 3 главе 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПОДБОРОМ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЦЕНТР РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ». Автор обосновывает основные направления совершенствования применения разных методов управления персоналом в организации и проводит расчет экономической эффективности предложенных мероприятий. Необходимо организовать Центр Оценки персонала в ООО «Центр Реструктуризации». Центр Оценки персонала (ассесмент-центр)— это комплексный метод оценивания персонала, способствует объективно определить потенциальную успешность кандидата в профессиональной деятельности сотрудника на данный момент. Подходит как для соискателей пришедших на собеседование так и для действующего персонала.

Данное мероприятие позволит производить более качественный и правильный подбор персонала, на различные должности, что позволит улучшить работу магазинов ООО «Центр Реструктуризации». Ранее данная организация обращалась к аутсорсинговой компании, которая подбирала персонал данным методом, и за каждого кандидата организация платила 12 000 рублей. По опыту

предидущему опыту можно сказать что прибыль вырастет на 3 % при прочих равных условиях на рынке. Таким образом данное мероприятие можно считать экономически обоснованным. Мероприятие по привлечению новых квалифицированных сотрудников. Посещение ярмарки вакансий в высших учебных заведения. Для работодателя это возможность без особых затрат встретиться с большим количеством почти готовых специалистов, а также представить себя на рынке труда. По оценкам сотрудников отдела поиска ООО «Центр Реструктуризации» данный метод работает, студенты идут на подработку, но к сожалению в основном только на летний период. Последний раз данный метод использовался в 2015 году, что способствовало закрытию 2% вакансий, на летний период.

Размещение информации о вакансиях на сайте организации. На сайте <https://grozd.ru> нет никакой информации об открытых вакансиях, на данный момент на сайте каталог предлагаемого товара для доставки. Для проведения данного мероприятия, нужно составить макет рекламы и составить текст информирующий о вакантных должностях с полной информацией об описании должности, обязанностей и требований к соискателю на должность. Мероприятие не требующее материальных затрат. После составления макета, нужно обратиться в отдел информационных технологий и разместить всю информацию.

Распространение специальных рекламных буклетов. При покупке каждому покупателю сети магазинов «Гроздь» вместе с чеком и сдачей в руки будет даваться листовка, в которой написан адрес по которому ждут соискателя, какие документы нужно при себе иметь. Также на анкетах размещен Qr-код, который можно отсканировать с помощью телефона и открывается сайт, на котором можно заполнить анкету и в течении нескольких часов с соискателем обязательно свяжутся.

Для реализации мероприятий потребуется Таблица 3.6 итог суммы предлагаемых мероприятий.

Виды рекламы	Месяц (рублях)	Год (рублях)
Внедрение ассесмент центра	207 580	2 490 960
Реклама в СМИ	130 680	1 568 160
Ярмарка вакансий.	26 600	319 200

Размещение информации о вакансиях на сайте организации.	0	0
Распространение рекламных буклетов.	190 000	2 280 000
Итого:	554 860	6 658 320

По оценкам сотрудников отдела персонала ООО «Центр Реструктуризации» данные мероприятия должны повысить привлечение новых соискателей на 4%, что приведет к снижению количества вакантных мест. А именно приведет к отлаженной работе магазинов. Товар будет во время поступать на полки магазинов, что приведет к увеличению продаж на 3% , соответственно и прибыли. Также с присутствующего персонала спадет нагрузка, которая снизит процент текучести персонала. Последний раз данный метод использовался в 2015 году, что способствовало закрытию 2,5% вакансий. Затраты на снижение текучести, напрямую отразятся на эффективности сотрудников в организации. Годовой экономический эффект (7 205 814 642,16 руб/год)

Вывод: внедрение данного мероприятия экономически целесообразно.

Таким образом, в третьей главе квалификационной работы предложены рекомендации для ООО «Центр Реструктуризации».

1. Определены направления повышения эффективности управления подбора персонала в организацию. Использование как можно большего числа методов позволит более качественно проводить подбор персонала в ООО «Центр Реструктуризации». Для исследуемой организации главными направлениями в подборе персонала является качественный подбор кандидатов на вакантные должности. Создание качественного кадрового резерва для достижения целей организации.

2. Предложены рекомендации по внедрению ассессмент центра в ООО «Центр Реструктуризации» для выявления уровня развития профессиональных качеств кандидатов и определения потенциальных возможностей.

3. Предложены рекомендации по организации рекламной кампании по подбору персонала в ООО «Центр Реструктуризации», что приведет к привлечению нового персонала на вакантные должности в ООО «Центр Реструктуризации».

4. Рассчитаны затраты на предлагаемые мероприятия 6 658 320 для ООО «Центр Реструктуризации» сроком на 1 год.

5. Рассчитан экономический эффект от предложенных рекомендаций. Рассмотрены, наиболее реальный варианты прироста продаж, в результате чего выявлено, что даже при пессимистическом варианте, т.е. увеличении продаж на 1,5%, организация получит положительную чистую прибыль. Наиболее вероятным является прирост прибыли на 3%, в результате чего чистая прибыль ООО «Центр Реструктуризации».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ Подводя итог можно сказать, что управление подбором персонала, является одним из важных функций управления персоналом, обеспечивающий эффективность работы коллектива в компании. Для эффективного управления подбором персонала компании необходима целостная система управления человеческими ресурсами, позволяющая контролировать все процессы с момента кадрового планирования до выхода сотрудника на пенсию. Проведено исследование недостатков в процессе подбора персонала в ООО «Центр Реструктуризации» и сформулированы рекомендации по их устранению. Изучена структура предметной области: основной целью управления подбором персонала в организации является продуктивное сочетание человеческих ресурсов и целей компании. Менеджеры по персоналу осуществляют весь цикл работ с персоналом, затрагивающие все его передвижения. Целью подбора персонала является процесс, включающий в себя общий анализ потребности в персонале, точное определение специалистов, в которых нуждается организация, выявление источников новых соискателей, отбора кандидатов, методов отбора, обучения и переобучения. Процесс подбора персонала - один из самых проблемных и в то же время один из самых основных процессов в жизни любой организации. Процесс достаточно трудоемкий, занимает много времени и стоит очень дорого. Набор персонала осуществляется из внутренних и внешних источников. В процессе найма новых сотрудников организация удовлетворяет свою потребность в кадрах. Источники привлечения персонала различаются по степени эффективности. На практике наиболее эффективным источником привлечения новых сотрудников являются рекомендации друзей и родственников, а также рекомендации предыдущих работодателей.

Анализ ООО «Центр реструктуризации» показал, что присутствует высокая текучесть персонала 5 %. Высокие коэффициенты прибытия и выбытия персонала

снижаются, 2020 по сравнению с 2019 годом. Все это свидетельствует о необходимости совершенствования системы управления подбором персонала и расстановки кадров.

Причина, как показал анализ рабочего времени, высокая загруженность линейного персонала. Административный аппарат выполняет совмещение должностей. Это и приводит к тому, что люди устают и уходят в другие компании.

Процесс расстановки кадров в ООО «Центр Реструктуризации» организован более эффективно для управленческого персонала с использованием портрета сотрудника, однако к сотрудникам в должности которых высокая текучесть это не применяется.

1. При проведении собеседования с высшей группой должностей, не анализируется кандидат. Не проходит тестирование на выявление талантов.

2. При собеседовании со старшей и главной группой должностей нет экспертной оценки и заключение.

3. При собеседовании с ведущей группой должностей необходимо внести корректировки и добавить метод тестирования.

Для качественного набора персонала необходимо использовать все рекомендуемые методы оценки соискателей. Необходимы изменения в использовании методов оценки. С целью совершенствования управления подбором персонала и исправления недостатков были разработаны рекомендации и мероприятия. Активация активного набора новых сотрудников на вакантные должности. Предлагаемые мероприятия содержат разработку методик оценки персонала, процедуру ознакомления кандидатов с условиями работы и оценки эффективности. Кроме того, ассессмент центр, содержит разработку методики оценки намерений кандидата работать в компании долго и плодотворно, общей оценки удовлетворенности кандидата будущей должности. Выбор наиболее подходящего работника основывается на соответствии его квалификации, специальности, личных качеств, способностей характера и многого другого из должностной инструкции. Кроме того, важно напомнить о социальной адаптации в коллективе. Устранение изученных проблем с помощью представленных методов позволит повысить эффективность системы подбора кадров.