

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**

**ОТБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЯМАЛСТРОЙПРОМГАЗ»)**

студентки 5 курса 541 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Гайнутдиновой Татьяны Евгеньевны

Научный руководитель

к.с.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой менеджмента и маркетинга

к.э.н., профессор

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ. Актуальностью данной темы исследования является то, что на данном временном отрезке каждой отрасли необходимо адаптироваться к условиям высокого уровня нестабильности и конкуренции, одновременно изыскивать резервы для повышения эффективности. Показатели, определяющие устойчивость развития предприятия на рынке, одновременно являются и факторами стабильности организации в меняющихся условиях внешней среды. Основным и решающим фактором является персонал и система управления в целом.

Управление персоналом в организации – это одна из наиважнейших сфер управления производственным предприятием в целом, поскольку профессиональный уровень подготовки и, соответственно, качество работы персонала, напрямую сказывается на краткосрочных и долгосрочных показателях функционирования компании на рынке.

Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор сотрудника среди всех кандидатов, наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации.

В последние годы в менеджменте возросло внимание к эффективным методам отбора персонала в организации. Ведь именно от персонала зависит успех работы как отдельно взятого подразделения, так и всего предприятия в целом. Это послужило причиной стремительного роста роли отбора квалифицированного персонала как одной из наиболее важных форм для будущего развития специалистов.

Организация отбора персонала – задача специалистов службы персонала. Система действий, направленных на выбор квалифицированных специалистов, должна тщательно разрабатываться и совершенствоваться.

То есть, как и любой процесс, организация системы отбора персонала предприятия требует планового подхода и порядка. Если процесс не спланирован и не организован, то его результаты будут низкими, а затраты

на него – высокими. Напротив, при правильном планировании этот процесс эффективен, низкокзатратен, поддается контролю, планированию, четкой оценке и прогнозированию.

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 всей организации.

Если отбор организован правильно, то вакансии закрываются быстро и без крупных расходов, новые сотрудники соответствуют целям и принципам компании, успешно адаптируются и показывают высокую эффективность, текучесть кадров низкая, а компания не несет дополнительных издержек, связанных с ошибками в отборе.

Степень научной разработанности проблемы. Многие вопросы и проблемы теории и практики, касающиеся процедуры отбора персонала, существуют уже в течение продолжительного периода времени и были неоднократно обозначены и проанализированы как российскими, так и зарубежными учеными. Среди которых можно выделить таких как Кибанов А.Я., Армстронг М., Архипова Н.И., Базаров Т. Ю., Глик Д. И., Десслер Г., Маслова В. М., Никитина А. С., Одегов Ю. Г. и др.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию процедуры отбора персонала в ООО «ЯСПГ».

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе необходимо решить следующие **задачи**:

1. рассмотреть понятие и виды отбора персонала в организации;
2. описать методы и этапы отбора персонала в организации;
3. дать общую характеристику хозяйственной деятельности ООО «ЯСПГ»;
4. провести анализ использования трудовых ресурсов в ООО «ЯСПГ»;

5. рассмотреть методы и этапы отбора персонала в ООО «ЯСПГ»;
6. предложить мероприятия по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯСПГ»;
7. рассмотреть экономический и социальный эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯСПГ».

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе выступает отбор персонала в ООО «ЯСПГ».

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе отбора персонала в ООО «ЯСПГ».

Теоретико-методологическая основа. Для решения исследовательских задач использовался комплекс научных методов: теоретико-методологический анализ литературы по проблеме исследования, анализ документов, изучение методов процесса отбора, разработанные отечественными и зарубежными учеными.

Информационную базу исследования составили официальные материалы исследуемой организации; информационные сборники, а также фактические материалы, которые собрал автор в процессе практической деятельности; материалы социально-экономических исследований, научно-практических конференций, семинаров, публикаций в периодической печати, каталоги и сборники глобальной информационной сети Интернет и другие источники информации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные мероприятия по совершенствованию отбора персонала в организации могут быть практически использованы для разработки эффективной системы отбора персонала.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы исследования отбора персонала в организации» автор раскрывает понятие отбора персонала в организации; рассматривает существующие виды, методы и этапы отбора персонала.

В современных условиях под отбором персонала принято понимать серию мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы.

Цель отбора персонала – набрать работников, которые имеют представление о том, что же собой представляет рабочая деятельность, умеющие легко идти на контакт с людьми, и просто с ответственностью подходить к выполняемой работе.

Профессиональный отбор является важным резервом повышения общей эффективности организации, а так же положительно сказывается на экономическом положении предприятия на рынке. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору персонала, в значительной степени зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг.

Выделяют два основных вида отбора персонала на предприятии:

1. Внутренний отбор, который используется для заполнения вакансий за счет работников организации.
2. Внешний отбор, при котором для заполнения вакансий привлекаются кандидаты со стороны.

Во время процедуры отбора персонала обычно используют несколько методов отбора персонала, которые применяют к заявителям. При каждом методе отсеивается часть заявителей или же они отказываются от процедуры, принимая другие предложения. В каждой организации применяются свои методы отбора персонала. К основным из них можно отнести следующие: предварительная беседа, анкетирование, тестирование, центры оценки, проверка рекомендаций и послужного списка, стажировка, испытания.

Таким образом, современные компании имеют на вооружении несколько методов отбора персонала, поскольку не существует единственного оптимального среди имеющихся, который бы в полной мере

позволял быстро, эффективно, с минимальными затратами осуществлять поиск необходимых специалистов. Но в любом случае выбирать следует человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе.

При отборе персонала придерживаются в основном стандартных вариантов этапов при отборе персонала на вакантные должности, которые представлены на рис. 1.



Рис. 1 – Этапы отбора персонала в организации

Отбор персонала – это одна из важных частей системы управления персоналом любой организации, для привлечения квалифицированных

специалистов и для успешного поддержания ее конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал, с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного отбора персонала.

Во второй главе выпускной квалификационной работы «Оценка отбора персонала в ООО «ЯМАЛСТРОЙПРОМГАЗ» автор дает общую характеристику хозяйственной деятельности компании, проводит анализ использования трудовых ресурсов и исследует применяемые методы и этапы отбора персонала в ООО «ЯМАЛСТРОЙПРОМГАЗ».

ООО «ЯСПГ» является предприятием, осуществляющей строительство газовых и нефтяных магистральных трубопроводов на месторождениях Ямало-Ненецкого автономного округа и других месторождений России. Компания уделяет большое внимание сохранению квалифицированного и профессионального кадрового состава, занимается привлечением молодых специалистов, предоставляет возможности для каждого сотрудника реализовать свои профессиональные знания, индивидуальные способности и навыки.

Отбором кадров в ООО «ЯСПГ» занимается отдел кадров. В своей работе сотрудники отдела кадров руководствуется трудовым законодательством Российской Федерации, приказами и распоряжениями по предприятию, имея при этом всю необходимую документацию, которая необходима для осуществления полноценной рабочей деятельности: бланки удостоверений, свидетельств, сертификатов, заявлений, договоров, справок.

Согласно Положению о найме ООО «ЯСПГ» прибегает к разным источникам отбора персонала: как к внешним (использование базы данных кандидатов, использование специализированных сайтов сети Интернет, использование услуг кадровых и рекрутинговых агентств, использование

услуг государственных центров занятости, прямой поиск соискателей), так и к внутренним (ротация кадров и использование кадрового резерва).

Однако на самом деле компания использует лишь некоторые из описанных источников отбора персонала. Так, с целью повышения укомплектованности персоналом ООО «ЯСПГ» постоянно ведет активную совместную работу с Центрами занятости населения, ежемесячно отправляются сведения для включения в «банк вакансий» в электронные СМИ. Но в основном кандидатов ищут с помощью специализированных сайтов сети Интернет.

Во время процедуры отбора персонала в рассматриваемой компании обычно используют несколько методов отбора персонала, которые применяют к заявителям. Основными из них являются:

1. анкетирование;
2. проверка рекомендаций и послужного списка;
3. стажировка;
4. испытания.

Впроцедуре отбора персонала ООО «ЯСПГ» были выявлены ряд недостатков:

1) в компании при отборе персонала не составляется квалификационная карта и карта компетенций для должности, на которую будет отбираться персонал;

2) отсутствует тестирование кандидатов и диагностика различных качеств и характеристик личности (темперамента, аналитических способностей);

3) не разработаны отдельные положения и инструкции, регламентирующие работу в области отбора персонала.

Выявленные недостатки указывают на то, что в ООО «ЯСПГ» сложилась достаточно своеобразная процедура отбора персонала, которая требует корректирующих мер, принятие и реализация которых позволит

улучшить эффективность отбора персонала и вследствие этого значительно улучшить работу всей компании в целом.

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Рекомендации по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯМАЛСТРОЙПРОМГАЗ» автор предлагает различные мероприятия по совершенствованию отбора персонала в компании и рассматривает эффективность внедрения этих мероприятий.

Главной проблемой, в которой, так или иначе, отражаются все выявленные в результате анализа проблемы отбора персонала на исследуемом предприятии, является тот факт, что процесс отбора персонала осуществляется бессистемно, без учета опыта работы в данной области.

В качестве рекомендаций по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯСПГ» предлагается комплекс мероприятий, которые представлены на рис.2.



Рис. 2 – Предлагаемые мероприятия по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯСПГ»

Вышеизложенные мероприятия позволят ООО «ЯСПГ» выявить основные стандарты и критерии отбора персонала, так же определить ценность сотрудников не только для подразделения, в которое отбирается сотрудник, но и для предприятия в целом. Благодаря этим рекомендациям, сотрудники предприятия будут грамотно и четко принимать управленческие решения в процессе управления персоналом и выявлять слабые места в системе отбора, что позволит отбирать наиболее квалифицированный персонал.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Любая организация периодически испытывает потребность в новых кадрах. Используемые методы отбора персонала у всех разные и зависят от множества разных факторов, начиная от общей численности персонала и текучести персонала в организации и заканчивая профессионализмом HR-менеджера и кадровой службы в целом.

Отбор персонала как один из элементов системы управления персоналом организаций представляют значительный интерес, прежде всего, по причине всё возрастающей значимости человеческих ресурсов, интеллектуального капитала в поддержании конкурентоспособности организации. Если в прошлом конкурентное преимущество одной компании перед другой рассматривалось, чаще всего, с технической точки зрения, то есть как обладание новейшими технологиями производства, оборудованием, то сейчас важнейшим конкурентным преимуществом становится персонал компании, отличающийся высоким уровнем знаний и профессионализма. Значение процесса отбора персонала трудно переоценить, так как именно от персонала и его эффективной работы во многом зависит дальнейшая деятельность всей компании.

Отбор персонала представляет собой процесс наилучшего выбора работников, на основе изучения и оценки профессиональных и личностных качеств претендентов.

Главная цель отбора заключается в том, чтобы принять на работу сотрудников, наиболее отвечающим стандартам качества работы, выполняемой компанией.

Задачей отбора является сбор оптимального количества информации для сравнения кандидатов и прогнозирования их поведения, то есть получить как можно больше достоверной информации о претенденте на вакантную должность, чтобы сделать объективное заключение о его пригодности, и тем самым с наибольшей вероятностью гарантировать успешность его работы и дальнейший профессиональный рост в предоставленных условиях.

На примере компании ООО «ЯСПГ» был рассмотрен процесс отбор персонала, который можно оценить как удовлетворительный. В качестве негативного фактора была отмечена текучесть персонала, что может свидетельствовать о больших финансовых затратах на отбор персонала, которые были произведены нерационально.

Также в процедуре отбора персонала данной организации были выявлены ряд недостатков:

- 1) в компании при отборе персонала не составляется квалификационная карта и карта компетенций для должности, на которую будет отбираться персонал;
- 2) отсутствует тестирование кандидатов и диагностика различных качеств и характеристик личности (темперамента, аналитических способностей);
- 3) не разработаны отдельные положения и инструкции, регламентирующие работу в области отбора персонала.

Главной проблемой, в которой, так или иначе, отражаются все выявленные в результате анализа проблемы отбора персонала на исследуемом предприятии, является тот факт, что процесс отбора персонала осуществляется бессистемно, без учета опыта работы в данной области.

Основным условием эффективности процесса отбора персонала является его технологичность, то есть наличие четких процедур,

регламентирующих документов, стандартных форм, бланков и других материалов, используемых при отборе, отлаженная система хранения информации и открытость для систематического анализа получаемых результатов.

По результатам исследования был предложен комплекс мероприятий по совершенствованию отбора персонала в ООО «ЯСПГ», которые позволят компании выявить основные стандарты и критерии отбора персонала, так же определить ценность сотрудников не только для подразделения, в которое отбирается сотрудник, но и для предприятия в целом. Благодаря этим рекомендациям, сотрудники предприятия будут грамотно и четко принимать управленческие решения в процессе управления персоналом и выявлять слабые места в системе отбора, что позволит отбирать наиболее квалифицированный персонал.

Реализация разработанных мероприятий позволит в будущем руководству компании создать более эффективную систему отбора персонала, что, несомненно, улучшит экономическую деятельность компании с повышением основных факторов.