

Министерство образования и науки Российской Федерации
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 ООО ТК «Жница»

студентки 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Орловой Лилии Александровны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Леванова Л.И.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение. На сегодняшний день роль персонала и его работа в организации влияет на конечный результат деятельности предприятия, определяя конкурентоспособность и перспективу его развития, что немаловажно в современных условиях рыночной экономики и жесткой конкуренции.

Грамотная работа в области управления персоналом является одним из основных направлений с усиленным вниманием среди руководителей. Любая работа, направленная на подбор, отбор и найм кадров играет немаловажную роль для его целей на ближайшие перспективы и для достижения главной миссии предприятия в конечном итоге.

Персонал, работающий в организации, чтобы приносить максимальную пользу, должен соответствовать определенным требованиям. Строгие требования к отбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу. 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.

Таким образом, человеческие ресурсы предприятия являются весомым действующим рычагом в управлении. Персонал, может как грамотно выполнить любую поставленную задачу, так и «потопить корабль».

В недавнем времени подбор кадров основывался лишь на том, что работодатель отбирал кандидатов по конкретным параметрам (оценивал качества претендентов), при этом выбор приходилось делать из кандидатов, которые сами изъявили желание прийти на собеседование. В настоящее же время предприниматели взялись за активный поиск потенциальных работников, компании предпринимают новые формы поиска и привлечения персонала.

Кадровая политика начала принимать несколько иную форму, начали приниматься во внимание новые принципы, методы и критерии отбора с последующей адаптацией работников на новом месте.

Зачастую сотрудники кадрового отдела при привлечении новых сотрудников ориентируются только профессиональными качествами, не обращая внимания на личностные характеристики и качества человека, что несколько ошибочно, ведь хороший работник-замотивированный работник.

В этом и заключается актуальность выбранной темы исследования - необходимо глубже изучать данные вопросы, подходить к процессу комплексно, последовательно, системно, то есть именно с той позиции, которой во многих предприятиях не хватает.

Предметом исследования станут отношения, складывающиеся в процессе и отбора персонала в ООО ТК «Жница» .

Объектом исследования станет процесс отбора персонала на действующем торговом предприятии ООО ТК «Жница» в г. Саратов.

Целью данной дипломной работы является исследование направлений совершенствования системы подбора и отбора персонала на действующем предприятии торговли ООО ТК «Жница».

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- произвести исследование понятий «подбор» и «отбор» персонала;
- охарактеризовать методы подбора персонала;
- рассмотреть основные этапы подбора персонала;
- произвести анализ деятельности ООО ТК «Жница» в направлении подбора персонала;
- изучить методы подбора персонала на действующем предприятии ООО ТК «Жница», выявить их особенности;
- разработать предложения по совершенствованию управления процессом отбора и подбора персонала на предприятии ООО ТК «Жница».

Проблема подбора и отбора персонала предприятий детально исследуется в работах И.В. Бизюковой, С.И Банникова, Е.Г. Горшковой, И. Б. Дуракова, А.П, Егоршина, И.М. Ибрагимова, В.А. Спивак ,З.П. Румянцевой, А.Р. Алавердова, А.Я. Кибанова., С.В. Шекшня.

Теоретической и методической основой исследования явились учебная, публицистическая литература из области управления персоналом на предприятии.а также информация из открытых источников.

Проведенные исследования базируются на абстрактно-логическом методе, системном подходе, системном анализе как общенаучных методов познания.

Информационную базу исследования составили; документация (устав ООО ТК «Жница», штатного расписания, прочих документов кадровой службы и т.д.), данные управленческой отчетности и иных документов предприятия ООО ТК «Жница» . Изучение документов позволило выявить тенденции и динамику развития системы управления персоналом организации. Кроме того, использовался метод наблюдения - целенаправленный процесс восприятия деятельности организации. Также источниками необходимой информации явились материалы специализированные печатные издания.

Структура работы обусловлена основными задачами исследования и логикой изложения материала. Работа включает введение, 3 главы, заключение, список использованной литературы. Общий объем работы 69 страниц. Используются 12 таблиц и 17 рисунков.

Заключение. Подводя итоги, следует еще раз сказать о важнейших направлениях в сфере поиска и отбора персонала, которые позволят любой организации, в частности в ООО «Жница», полнее использовать потенциал своих работников.

В данной работе нами было проведено исследование системы отбора и подбора персонала при приёме на работу и были разработаны рекомендации по ее совершенствованию (на примере ООО «Жница»).

В теоретической части данной работы рассмотрены аспекты процесса отбора персонала, были сделаны следующие выводы:

Отбор кадров – это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности; оценка кандидатов из привлеченного резерва на соответствие требованиям; выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Заключительная оценка работника включает: подробное перечисление деловых и личных качеств оцениваемого, продемонстрированных способностей, степени готовности к занятию конкретной должности, перспективности для последующего продвижения и так далее.

Оцениваются также инициативность работника (по опыту прежней работы), заинтересованность в работе именно данной компании, соответствие практического опыта теоретической подготовке работника, характеру предлагаемой работы, знание функциональной сферы деятельности и т.д.

В аналитической части работы была исследована эффективность системы отбора персонала при приеме на работу ООО «Жница».

По результатам исследования сделан вывод о том, что в ООО «Жница»

существуют следующие основные проблемы в системе отбора

персонала:

- Не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области отбора кадров, отсутствует положение о системе отборе персонала.

- Компания не работает с частными агентствами по подбору персонала или с государственными агентствами занятости.

- Конкурс резюме проводит специалист по персоналу, основываясь на должностной инструкции и заявке на подбор специалиста. Таким образом, он располагает минимальной информацией. Эффективность и качество работы специалиста по персоналу с собранной базой резюме зависит от того, насколько он осведомлен о специфике предлагаемой работы. Встал вопрос о грамотном ведении работы специалистами кадрового отдела при проведении собеседования.

В рамках результатов проведенного анализа системы отбора персонала в ООО «Жница», предложено несколько мероприятий с доказанной экономической эффективностью:

1. Тестирование персонала организации на предмет умения производить собеседования. Прирост прибыли за счет внедрения данного мероприятия 2490 руб., эффективность данного мероприятия 14,6 %

2. Совершенствование отбора персонала с помощью квалификационных карт. Прирост прибыли за счет данного мероприятия составит 4150 руб.

3. Обращение в консалтинговое агентство. Экономия от внедрения данного мероприятия составит 255 000 руб. в год., эффективность предоставления персонала кадровой фирмой составит 88 %

4. Введение новой должности – психолога кадровой службы ООО ТК «Жница». Экономия от внедрения данного мероприятия составит 78860 руб. , эффективность данного мероприятия составит 72 %.

5. Совершенствование отбора персонала путем пересмотра анкетирования кандидатов. Эффективность мероприятия составит 43 %

Предложенная система позволяет сделать отбор персонала в ООО

«Жница» более целевым и эффективным, что предоставляет организации дополнительные возможности для расширения и качественного улучшения клиентской базы, обеспечивающих представительность на рынке продаж.

Внедрение предложенных рекомендаций позволит:

- более тщательно подбирать квалифицированный персонал;
- освоить новые, современные методы отбора и оценки персонала
- глубже выявлять личные и профессиональные качества претендентов, их психологические характеристики, что, в конечном итоге, окажет влияние на:

- результаты всей деятельности организации;
- сформирует более сплоченный коллектив, что обеспечит более стабильную работу не только отдела, в который подбирается работник, но и компании в целом;
- повысит эффективность расходования средств за счет экономии их на обучении, в результате подбора уже профессионально-подготовленного персонала.

Процедуры поиска и отбора кадров должны рассматриваться в комплексе с общей системой управления организации и с ее кадровой политикой. Разработка программы по обеспечению организации новыми работниками должна учитывать цели организации, сложившуюся практику управления и наличные ресурсы.

Поиск и отбор кадров требуют деятельной поддержки руководства и высокой его заинтересованности в постоянном совершенствовании этого направления работы.

Поиск и отбор работников требует комплексного подхода, когда планирование и организация процесса отбора основываются на достоверной информации о рынке труда, на определении количественной и качественной потребности в кадрах, на тщательном анализе работы для наилучшего выявления критериев, которые используются при поиске и отборе кадров.

Четкая регламентация процесса отбора (обеспеченность документами, инструкциями, положениями и т.п.) является важнейшим условием эффективной организации работы по отбору кадров.

Основные этапы процесса отбора и используемые методы зависят от того, из каких источников – внешних или внутренних – организация предполагает привлечь кандидатов для заполнения вакантных должностей. Этот вопрос решается еще на стадии планирования процесса отбора, после того, как установлена количественная и качественная потребность в персонале.

Выбор методов, на основании которых организация будет проводить отбор кадров, должен определяться критериями, диктуемыми требованиями должности и организации. Поиск и привлечение кандидатов, которые способны успешно работать по имеющимся вакансиям и которые устраивают организацию-работодателя, предполагает не только правильный выбор источников поступления кандидатов и средств их привлечения, но и хорошо продуманный текст рекламных объявлений. Рекламное объявление должно содержать требования к кандидатам, которые задают четкие рамки, ограничивающие число претендентов, а также такие сведения (о зарплате, льготах, условиях работы, перспективах и т.п.), которые смогут привлечь перспективных работников.

Выбор методов, используемых при отборе, должен быть направлен на то, чтобы применяемое количество методов позволяло с максимальной степенью точности определить, насколько кандидат отвечает требованиям должности и потребностям организации.

Самыми широко применяемыми в организации методами оценки кандидатов при отборе являются: анализ анкетных данных и резюме, телефонное интервью. Для подавляющего числа организаций, в том числе и ООО «Жница», это основной метод, используемый при отборе кадров.

Набор персонала заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого далее отдел

персонала отбирает наиболее подходящих для нее работников. Эта работа проводится в ООО «Жница» буквально по всем специальностям.

Отбор претендентов на вакантную должность в ООО «Жница» состоит из трех этапов. На первом этапе заполняется анкета с общими вопросами. Следующий этап – собеседование с руководителем отдела. Третий этап основан на тестировании. По результатам этих трех этапов выносится решение о принятии сотрудника. Такая форма отбора персонала (состоящая из трех этапов) была изначально (с момента основания предприятия) и с каждым годом совершенствуется.

Процедуры принятия окончательного решения о принятии кандидатов на работу могут различаться в зависимости от размеров организации, укомплектованности отдела персонала (отдела кадров) специалистами, от специфики вакансии и др. Система оценки кандидатов на вакантные должности должна быть основана на объективной информации и давать объективные оценки кандидатов, она должна стимулировать тех, кто производит отбор к тому, чтобы обосновывать свой выбор, ориентируясь на согласованную систему критериев.