

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**СИСТЕМА НАБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ООО «РТУ
ТРЕЙД»**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 441 группы направления 38.03.03 «Управление персоналом»
экономического факультета Тетерина Владислава Александровича

Научный руководитель

к.э.н. доцент

подпись, дата

С.М. Юсупова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023

Введение.

В текущих условиях функционирования экономики сотрудники – это главный ресурс организации. Чем более высококвалифицированный будет кадровый состав предприятия, тем более конкурентноспособным оно будет.

Набор персонала является одной из важнейших задач кадровой службы предприятия. Набор рабочей силы заключается не только в комплектации штата, но и в создании резерва кандидатов на все рабочие места с учетом будущих изменений (уход сотрудников на пенсию, окончание сроков контрактов, декретные отпуска).

Степень разработанности проблемы.

Темой набора персонала занимались многие авторы. Теоретической базой являются труды таких авторов как Архипова, Н.И, Базаров Т.Ю., Горина М.С., Горелов Н.А., Кибанов А.Я., Файбушевич И.Ф., и т.д.

Целью данной работы является разработка мероприятий по улучшению системы набора персонала в организации ООО «РТУ Трейд».

Из поставленной цели следует ряд задач:

- рассмотреть теоретические аспекты набора персонала в организацию;
- проанализировать систему набора персонала в организации ООО «РТУ Трейд»;
- предложить направления совершенствования процесса набора персонала в ООО «РТУ Трейд».

Работа выполнена на 68 страницах машинописного текста, состоит из введения, 3 главы, заключения, 2 приложения, список литературных источников содержит 30 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

В первой главе «Теоретические аспекты набора персонала в организации» были изучены понятия, цели, факторы, рассмотрены источники набора персонала, этапы и методы набора персонала в организации.

Набор персонала — это множество действий, которые использует организация для создания кадрового резерва в данной организации,

привлечение людей, обладающих квалификацией и возможностями, требуемыми для того, чтобы способствовать достижению организационных целей.

Основная цель набора персонала - найм квалифицированных сотрудников на имеющиеся открытые позиции в организации, закрыв которые, организация сможет повысить показатели своей эффективности.

К глобальным целям набора персонала можно отнести следующие:

- повышение продуктивности труда
- увеличение производительности труда
- поддержание эффективности трудовой деятельности

На процесс набора кандидатов влияют факторы внешней и внутренней среды. К факторам внешней среды относятся: законодательные ограничения, ситуацию на рынке рабочей силы, состав рабочей силы на рынке труда, расположение организации.

К факторам внутренней среды относят кадровую политику, образ организации.

Набор персонала осуществляется из внутренних и внешних источников.

Внутренние источники набора - это люди, работающие в организации

К внутренним источникам относят: внутренний конкурс, совмещение профессий, ротация.

Внешние источники набора - все то неопределенное количество людей, способных работать в организации, но не работающих в ней в настоящий момент.

Они бывают классическими и современными.

К классическим источникам набора относят центры занятости, кадровые агентства, учебные заведения, самостоятельный поиск через СМИ, наружная реклама, реклама в печатных изданиях, хедхантинг.

К современным источникам набора относят проведение форумов и мероприятий, One-day-offer, олимпиады, стажерские программы, аутстафтинг персонала, фриланс рекрутеров.

Задача службы персонала состоит в предоставлении необходимого количества кандидатов, которые смогут в дальнейшем помочь организации со стоящими перед ней производственными задачами.

Этапы набора персонала следующие:

- Составление требований к набору кандидатов
- Анализ источников, наиболее подходящих под текущую задачи
- Запуск тестового набора
- Осуществление набора кандидатов в необходимом объеме

Методы набора персонала из внешнего источника разнообразны.

Обычно менеджеры по персоналу прибегают к следующим методам.

- Активный рекрутинг
- Пассивный рекрутинг
- Прелиминаринг

Объектом исследования выступило общество с ограниченной ответственностью «РТУ Трейд».

Предметом исследования – процесс набора персонала в организации.

Во второй главе «Анализ набора персонала в ООО «РТУ Трейд»» дана характеристика организации, проведен оценка состояния кадрового состава, рассмотрены источники и методы набора персонала в исследуемой организации.

Компания ООО «РТУ Трейд» помогает сельскохозяйственным предприятиям по всей России бесперебойно производить приемку и хранение урожая. Предприятие занимается поставкой, монтажом и обслуживанием оборудования на предприятиях агропромышленного комплекса. Главный офис находится в Саратове.

Миссия компании — обеспечивать надежное, качественное и доступное снабжение потребителей сельскохозяйственным оборудованием и предоставление качественных услуг, способствующих работоспособности других организаций.

В долгосрочной перспективе руководство компании нацелено на расширение географии работы предприятия, найму новых сотрудников, расширению сфер деятельности и увеличению финансовых показателей.

Комплексный анализ выявил, что в период с 2019 по 2021 наблюдается существенный рост заработной платы с 20900 рублей до 28200 рублей (34,9%). Также выросло количество сотрудников предприятия с 21 до 28 человек (33%).

На конец 2021 года на предприятии работает 28 человек. Среди них: руководитель (он же исполнительный директор), заместитель директора, офис-менеджер, менеджер по продажам, кадровый специалист, бухгалтер, технический директор, партнер-заместитель, 2 менеджера по работе с клиентами, менеджер по закупкам, 3 водителя, 2 сварщика, фрезеровщик, ассистент руководителя, помощник кадрового специалиста, а остальные – бригада разнорабочих.

Средний возраст работника компании составляет 34 года, 21,4 % сотрудников - женщины, а 78,6% - мужчины. Среднее количество лет опыта у сотрудника в организации – 7,5 лет. Причем в организации разброс стажа работников от 1 месяца до 25 лет.

Компания использует следующие источники для набора персонала:

- Рекомендации друзей, знакомых, коллег
- Интернет-площадки для размещения вакансий
- СГАУ
- База резюме сайта hh.ru
- Объявления в газете

Процесс набора персонала состоит из нескольких этапов: определение потребности в персонале, разработка вакансии, выбор источников набора, работа с активными соискателями

Затем следуют этапы отбора: проведение интервью с руководителем, тестовое задание, предложение работы, испытательный срок.

В результате анализа процесса набора персонала в ООО «РТУ Трейд» были выделены следующие недостатки:

- отсутствие тестового задания,
- короткий испытательный срок,
- отсутствие должностных инструкций для некоторых позиций,
- отсутствие ориентации на долгосрочное сохранение сотрудников в организации,
- отсутствие конкретного плана развития стажеров в организации.

В третьей главе «Направления совершенствования набора персонала в ООО «РТУ Трейд»» предложены мероприятия по совершенствованию набора персонала: внедрение тестового задания, плана развития стажера, использование кадровых агентств для набора персонала в организации.

По результатам анализа были выделены следующие мероприятия процесса набора персонала в организации:

- внедрение тестового задания для набора персонала,
- внедрения плана развития стажеров,
- использование кадровых агентств для набора персонала.

При оценке кандидата некоторые работодатели иногда не ограничиваются проведением собеседований и просмотром резюме, а просят ещё и выполнить тестовое задание. Тестовое задание - это задача или набор задач, предлагаемых кандидатам на работу в качестве проверки их способностей и знаний в соответствующей области. Его можно предлагать до собеседования, в случае, когда на вакансию много откликов и нужно создать дополнительный фильтр. Либо же тестовое задание можно предлагать после собеседования для того, чтобы дополнительно проверить навыки кандидата, если у работодателя появляются сомнения.

Предприятия агропромышленного комплекса регулярно применяют тестовые задания при приеме на работу не только менеджерских специальностей, но и рабочих.

Главная цель внедрение тестового задания – улучшение процесса набора квалифицированного персонала в организацию.

К основным функциям тестового задания при приеме на работу можно отнести следующие:

- Проверка знаний и навыков кандидата. Тестовое задание, как правило, является примерной задачей на позиции, на которую претендует соискатель. Давая небольшое задание, работодатель может убедиться и посмотреть, насколько его навыки, описанные в резюме, могут применяться на практике. Работодатель может соотнести свои ожидания с возможностями кандидата, и после выполнения дать свой вердикт.

- Оценка темпа работы. При решении тестового задания у кандидата появятся определенные сроки его выполнения. Если кандидат их не соблюдает, растягивает выполнение работы на продолжительный срок, то это может сигнализировать о низкой вовлеченности и низкой интенсивности работы будущего работника.

- С другой стороны, кандидат может попробовать свои навыки для решения регулярных задач внутри организации. Посмотреть, насколько его знания подходят для потенциальной работы, а также решить для себя – насколько они ему будут интересны. Как правило, тестовое задание является фильтром, который развеивает ожидания у обеих сторон.

Стажерский план развития - это документ, который устанавливает порядок и продолжительность обучения, состав знаний и навыков, которые должен получить стажер. В обязательном порядке стажировку на рабочем месте проводят, если условия труда определили как вредные или опасные.

На предприятиях агропромышленного комплекса, к которым относится ООО «РТУ Трейд», регулярно имеют дело с тяжелой техникой, сложными инструментами, станками и специализированным оборудованием. Чтобы полностью погрузиться в рабочий процесс, оперативно узнать о нюансах работы и предотвратить возможные ошибки новых сотрудников организации стоит рассмотреть возможность индивидуального плана развития стажеров.

Главная цель внедрения стажерского плана развития – ускорение процесса адаптации нового сотрудника на рабочем месте.

Функции, которые будет выполнять стажерский план развития в ООО «РТУ Трейд»:

- Предоставление наиболее полного представления об основных необходимых навыках и требованиях на рабочем месте. Стажеры, которые приходят в организацию, часто являются выпускниками ВУЗ'ов или колледжей и не имеют полноценного опыта работы.

- Предоставлять систематизированные материалы для самостоятельного изучения новым сотрудникам.

- Уменьшать уровень неопределенности на рабочем месте, при возникновении вопросов у стажера появится возможность не только спросить у более опытных коллег, но и самостоятельно попробовать найти необходимый материал.

- Сохранить время сотрудников на личное общение со стажерами, благодаря четко определенной системе нормативных документов в организации.

- Давать новым сотрудникам, куда им нужно двигаться для продвижения по карьерной лестнице внутри организации, тем самым закладывая фундамент для долгосрочного сотрудничества организации и стажера.

При выборе рекрутингового агентства учитывается его репутация, специализация в определенной отрасли или в определенном виде поиска, конкретные условия сотрудничества, предлагаемые (сроки, бюджет, гарантийное сопровождение). Организации и рекрутинговому агентству легче найти общий язык, если они похожи амбициозностью, культурой, морально-этическими ценностями и позицией на рынке.

Залогом успешного сотрудничества является ориентация на реальные потребности организации, компетентность консультантов, честность, открытый обмен информацией и доверие. Применение кадровых агентств также актуально и для предприятий агропромышленного комплекса, так как данная сфера имеет очень много нюансов, специфичных для сферы: технические знания соискателей в сфере сельского хозяйства, работа в

отдаленных от городской среды условиях – поселениях и деревнях, опыт и знания обращения с тяжелой техникой, высокая текучесть кадров на рабочих позициях, сезонный характер работы.

Расчет показателей проекта по внедрению предложенных мероприятий показал следующие результаты:

- При внедрении тестового задания общие затраты времени сократятся на 9 часов на каждого сотрудника, или же на 37,5%. В денежном эквиваленте даст экономию 19890 рублей за год.

- Срок обучение стажеров сократится на 6 дней, что составит ускорение процесса на 27%.

- Использование кадрового агентства снизит текучесть кадров внутри организации, что положительно скажется на коллективе и выполнении долгосрочных целей ООО «РТУ Трейд».

Заключение.

В заключение необходимо подвести и итоги и сделать соответствующие выводы по результатам исследования.

Все определения набора персонала в большей или меньшей степени подразумевают следующее — это множество действий, которые использует организация для создания кадрового резерва в данной организации, привлечение людей, обладающих квалификацией и возможностями, требуемыми для того, чтобы способствовать достижению организационных целей.

На сегодняшний день существует огромное множество различных источников набора персонала. Ни один из них не может быть универсальным во всех случаях. Для организации эффективной системы набора персонала в организации необходимо ситуативно использовать тот или иной источник набора.

Компания ООО «РТУ Трейд» помогает сельскохозяйственным предприятиям по всей России бесперебойно производить приемку и хранение

урожая. Предприятие занимается поставкой, монтажом и обслуживаем оборудования на предприятиях агропромышленного комплекса.

На текущий момент на предприятии существуют следующие недостатки в процессе найма:

- отсутствие тестового задания,
- короткий испытательный срок,
- отсутствие должностных инструкций для некоторых позиций,
- отсутствие ориентации на долгосрочное сохранение сотрудников в организации,
- отсутствие конкретного плана развития стажеров в организации.

Для улучшения процесса найма необходимо внедрить тестовое задание при оценке навыков кандидата, разработать должностные инструкции и рассмотреть возможность сотрудничества с кадровыми агентствами для ситуативного подбора кандидатов на позиции с высокой текучестью кадров.

