



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ  
(национальный исследовательский университет)»  
Институт №5 «Экономика и менеджмент высокотехнологичной индустрии»  
Кафедра 512 «Управление персоналом»**



**Тема выпускной квалификационной работы бакалавра:  
«Совершенствование процесса подбора и найма персонала»**

Выполнила:  
Выпускница группы М50-421Бк-19  
**Орлыгина Анель**  
Научный руководитель: старший  
преподаватель **Сёмина Анастасия Павловна**

**Москва 2023**

# Актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования

**Актуальность темы исследования** заключается в том, что эффективная система подбора и найма персонала обеспечивает организацию конкурентоспособным преимуществом. Основная проблема для руководителей в области управления персоналом — это правильный подбор грамотных и квалифицированных работников для предприятия.

**Цель исследования** – разработка практических рекомендаций по совершенствованию подбора и найма персонала на примере компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ».

Для достижения указанной цели в работе необходимо решить *следующие задачи*:

- рассмотреть теоретические основы подбора и найма персонала;
- проанализировать основные технологии отбора персонала в ООО «ОМЕГАСТРОЙ»;
- предложить рекомендации для компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»;

**Объект исследования** – ООО «ОМЕГАСТРОЙ».

**Предмет исследования** – процесс подбора и найма персонала.

## Общая характеристика компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Основным видом деятельности является *«Разработка строительных проектов»*.

Руководитель организации: исполнительный директор Спатарь Виктор Анатольевич.

Директор компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ» - это высококвалифицированный руководитель, который обладает обширными знаниями и опытом в области строительства и управления бизнесом. Он является лидером, способным эффективно руководить командой своих подчиненных и принимать решения в сложных ситуациях.

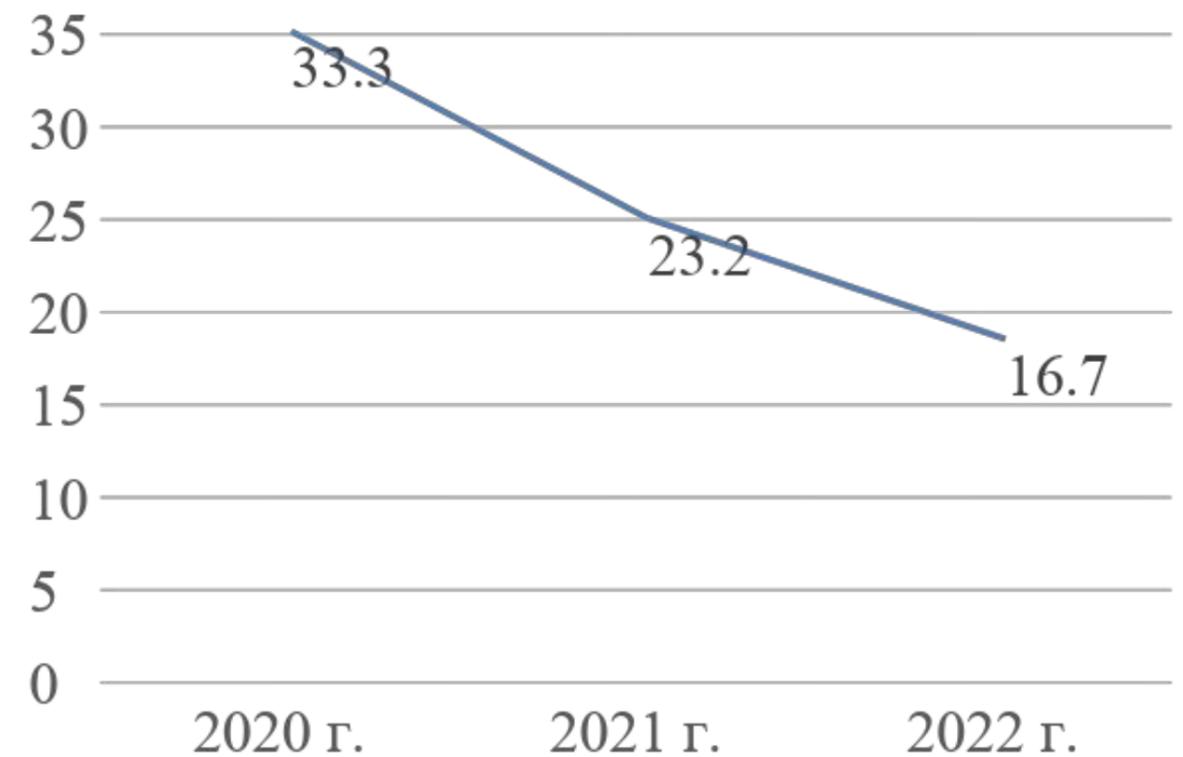
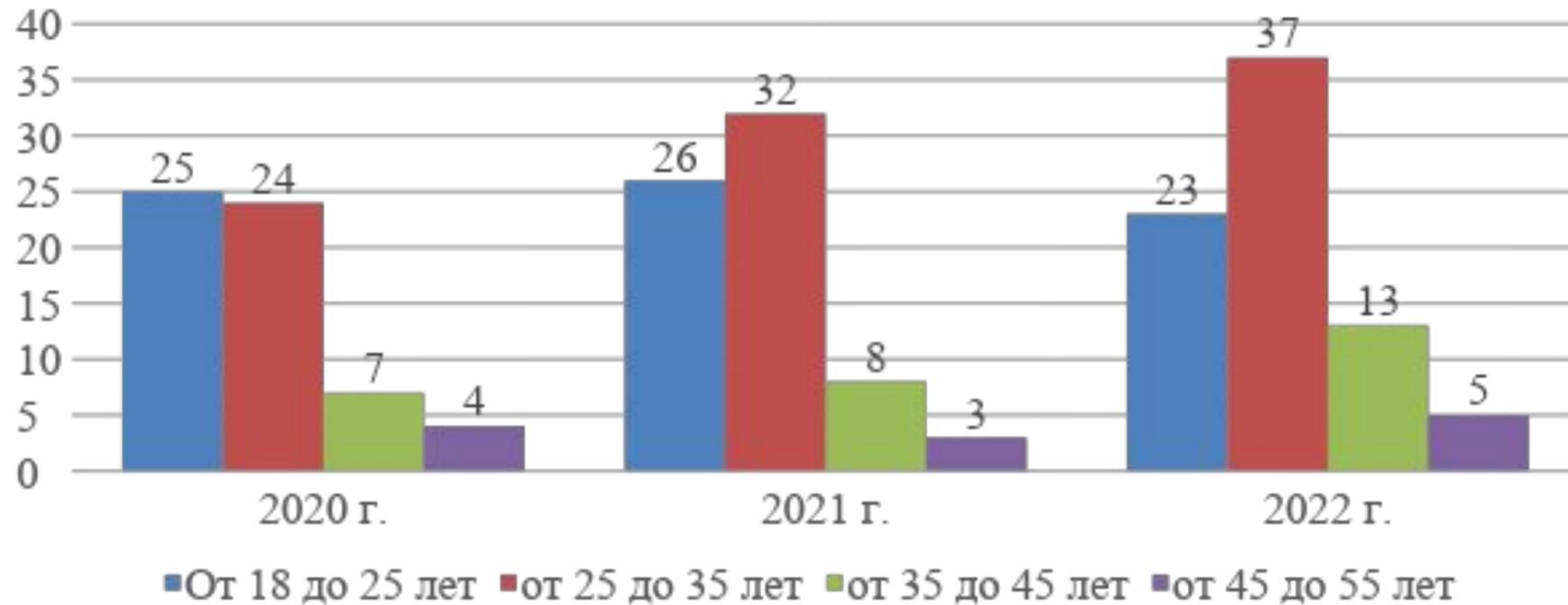


## Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Численность персонала по категориям в ООО «ОМЕГАСТРОЙ» за 2020–2022 гг.

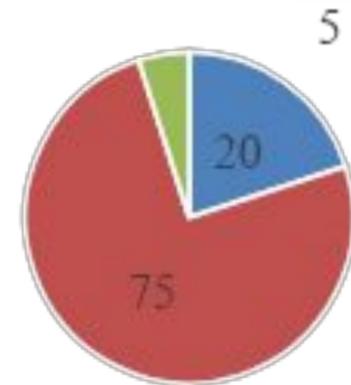
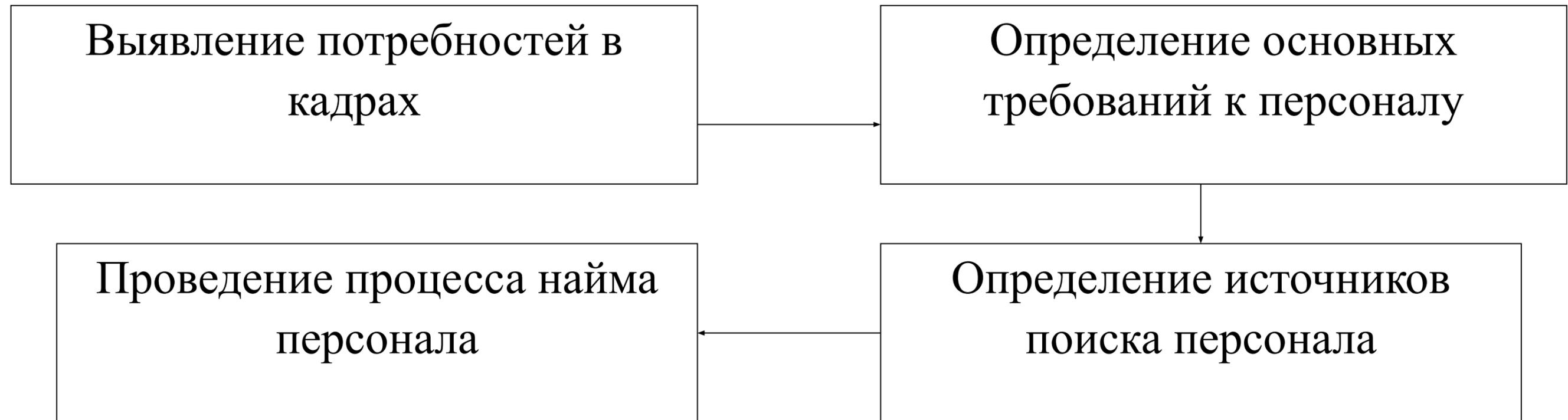


Численность персонала по возрастным категориям в ООО «ОМЕГАСТРОЙ» в 2020–2022 гг.



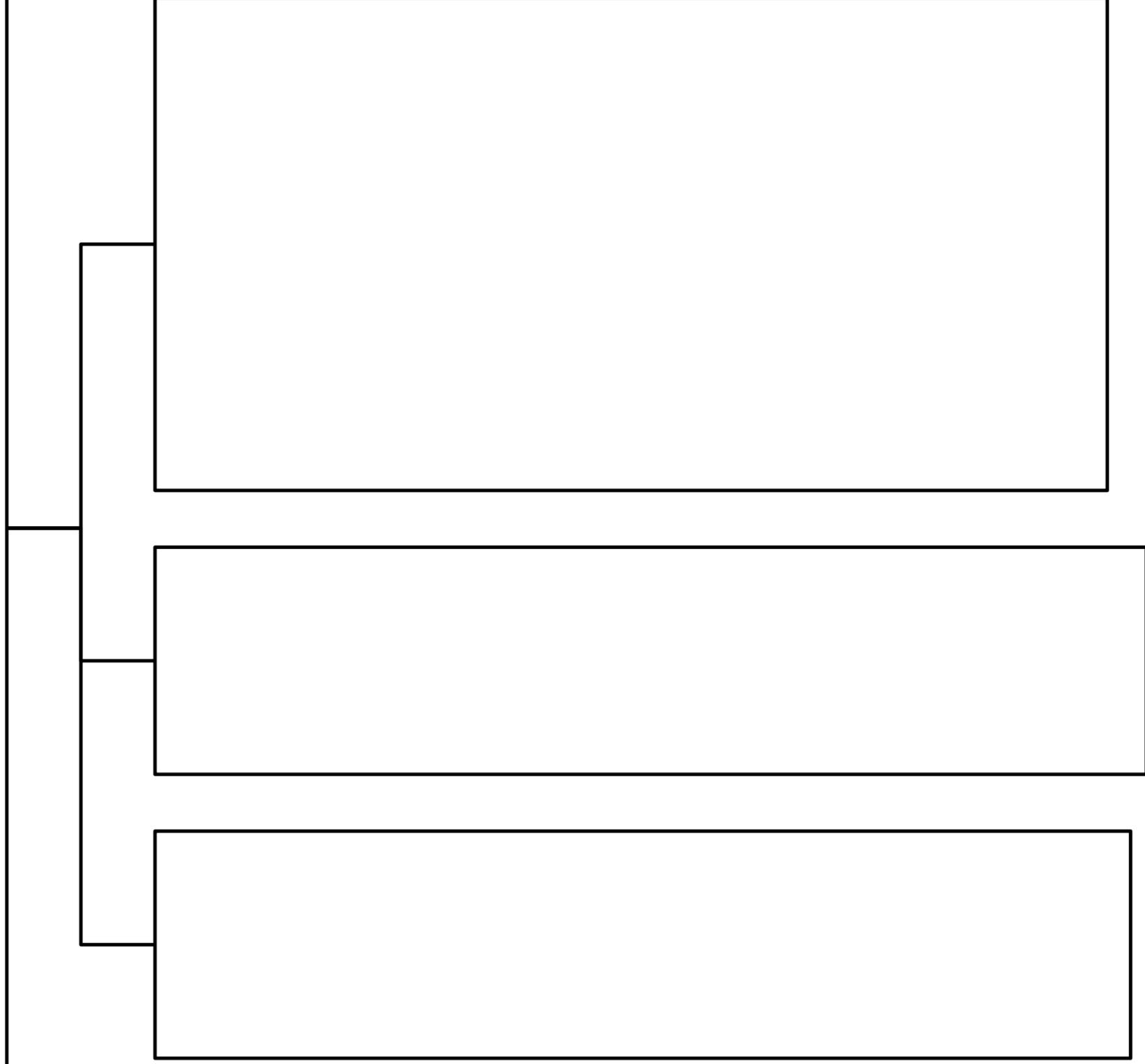
# Схема подбора и найма персонала

*Процесс подбора и найма персонала* – это комплексный подход, методов и средств привлечения кандидатов, обладающих необходимой квалификацией, компетенцией, характеристиками и качествами, которые необходимы для достижения целей и задач, поставленных руководством организации.



- Служба занятости населения
- Рекрутинговые агентства и специализированные интернет-ресурсы
- Самопроявившиеся кандидаты

**Проблемы в процессе подбора и найма персонала**



# Предложения по совершенствованию процесса подбора и найма

## персонала

### 3. Первичное собеседование

### 2. Предварительное собеседование

### 4. Интервью

### 1. Создание идеальной модели для каждой должности

### 8. Прохождение медицинской комиссии

### 7. Принятие решения по результатам

### 5. Оценка профессиональных качеств

### 6. Проверка достоверности предоставленных

Разработка Положения о найме персонала

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ООО «ОМЕГАСТРОЙ»  
\_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### Положение о найме персонала ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

##### 1. Область применения

- 1.1 Настоящее положение устанавливает требования к порядку найму и подбору персонала.
- 1.2 Положение обязательно для выполнения руководителями и специалистами всех подразделений Организации.

##### 2. Термины и определения

В настоящем положении используются следующие термины и их определения:

**Вакансия** – свободная должность в Организации.

**Внешний отбор** – отбор кандидатов на вакансию, привлеченных за пределами Организации.

**Внутренний отбор** – отбор кандидатов на вакансию, используя ресурсы Организации.

**Внутренний заказчик** – лицо, подающее Заявку на подбор персонала (чаще всего руководитель подразделения, в которое осуществляется подбор)

**Должностная инструкция** – организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность работника Организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

**Кандидат** – лицо, претендующее на вакансию.

**Квалификационные требования** – требования к опыту, знаниям, умениям и навыкам, предъявляемые к различным специальностям.

**Качественная потребность в персонале** – выявление профессионально-квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы.

**Количественная потребность в персонале** – прогноз общей потребности в персонале, оценка движения персонала.

**Конфиденциальная вакансия** – вакансия, сведения о которой недоступны третьим лицам, кроме заказчика и исполнителей.

**Найм персонала** – документальное оформление нового работника.

**Подбор персонала** – установление соответствия характеристик кандидата и требований организации, должности.

**Первичная оценка кандидата** – установление степени соответствия кандидата заданным критериям, оценивающим профессиональные и личные качества.

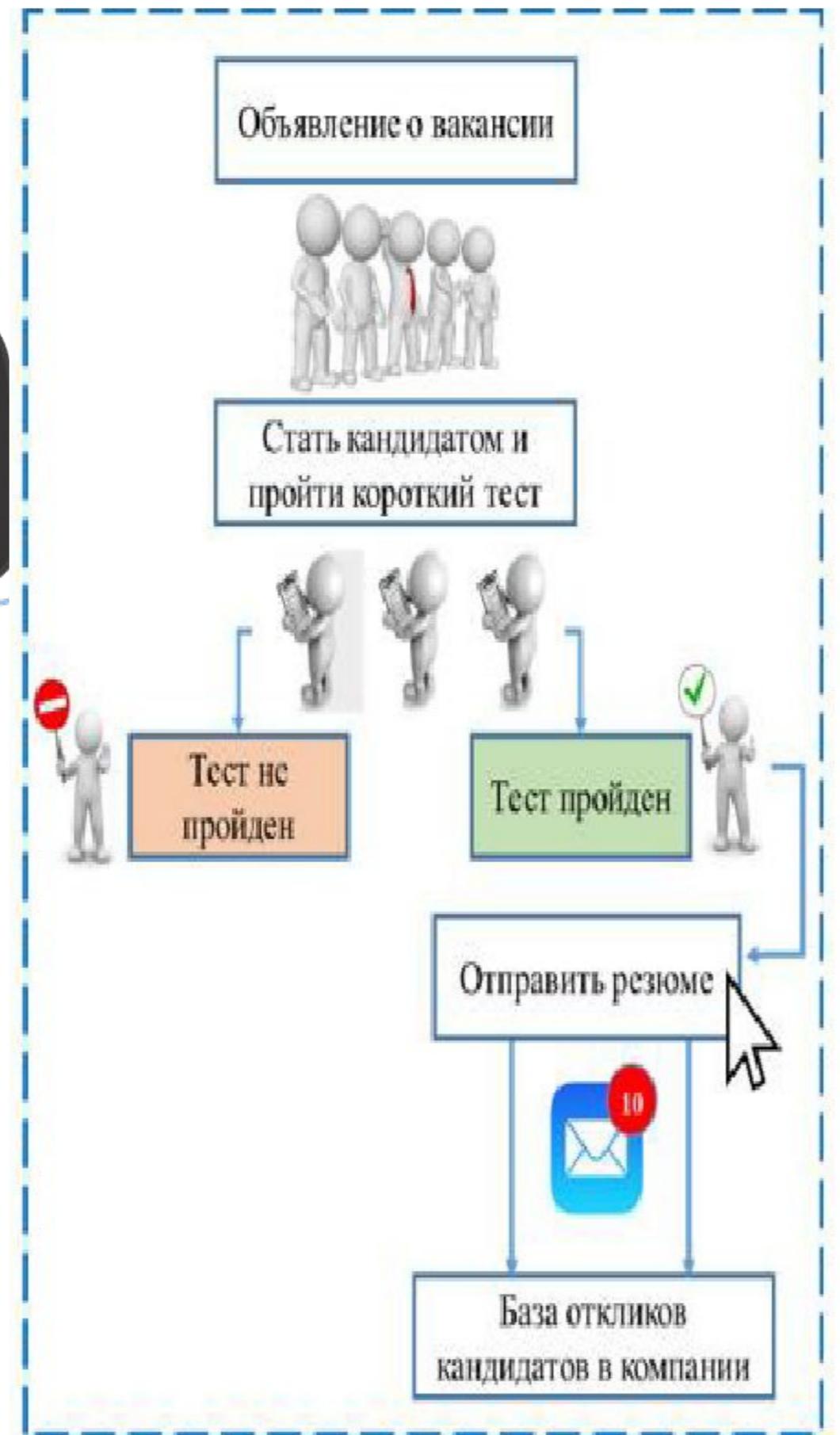
**Резюме** – краткая автобиография кандидата с описанием трудового пути.

**Резолюция** – реквизит, состоящий из подписей на документе, сделанной должностным лицом и содержащей принятое им решение: фамилии исполнителей документа, содержание поручения, срок исполнения, подпись и дату.

**Штатное расписание** – нормативный документ Организации, оформляющий структуру, штатный состав и численность

Организации с указанием заработной платы в зависимости от занимаемой должности.

**Штатная единица** – должностная единица, предусмотренная штатным расписанием.



Строительство и снабжение под ключ



Получить предварительный расчет

ПОЛУЧИТЬ РАСЧЕТ

Ежедневно с 09:00 до 22:00 без выходных



+7(495)664-66-13

+7(925)317-43-37

ГЛАВНАЯ

СТРОИТЕЛЬСТВО

АРЕНДА ТЕХНИКИ ▾

СНАБЖЕНИЕ

КОНТАКТЫ

ТЕХНИКА ОТ 3 ДО 8 ТОНН ДЛЯ ПОГРУЗКИ, РАЗГРУЗКИ И ПЕРЕВОЗКИ ГРУЗОВ ОТ 5 ДО 20 ТОНН

# Строительство зданий и сооружений

**в Москве и Московской области**

Снабжение. Аренда спецтехники.

Вакансии

# Затраты на создания положения о найме персонала

Направление совершенствования	Структура затрат, расчет, руб.	Затраты, в руб.
Стоимость затрат на внедрение видео-собеседований	Затраты на покупку моноблока 33500	68500
Приобретение и использование программы «Чат-бота»	Установка и приобретение программы =66 420 Видео обучение = 15 000 Премия сотрудникам за помощь в адаптации программы для отдела кадров 5000* 2челов.	91420
Итого		159920

# Экономическая эффективность разработанных мероприятий

$$\text{Э} = (212548,35 - 159,92) - 202427 = 9961,43 \text{ тыс. руб.}$$

От внедрения предложенных мероприятий  
экономический эффект составит 9961,43 тыс. руб.

# Социальная эффективность разработанных мероприятий

Социальный эффект от предложенных мероприятий

- повышение эффективности работы;
- повышение эффективности рабочих процессов в соответствии с требованиями и потребностями заказчиков;
- укрепление HR-бренда компании.

# Заключение

Целью исследования было – разработка практических рекомендаций по совершенствованию подбора и найма персонала на примере компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ».

Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что предложенные мероприятия по совершенствованию процесса набора и найма персонала дают реальную возможность повышения эффективности функционирования процесса, снизить существующие расходы на процессы набора и найма персонала, а также наладить общую систему взаимодействия, сокращая при этом «потери» кандидатов.

В работе использованы труды ученых сотрудников кафедры «Управление персоналом» Московского авиационного института: Тихонова А.И., Михайлова А.А., Федотовой М.А., Просвириной Н.В., Краева В.М., Кущёва Н.П., Федулова В.И. Также были использованы учебники, статьи и монографии таких ученых, как Коновалова В.Г., Митрофанова Е.А., Кибанова А.Я., Строев В.В., Сапожников С.С., Дуракова И.Б., Базаров Т.Ю. и др.

**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!**