



**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.

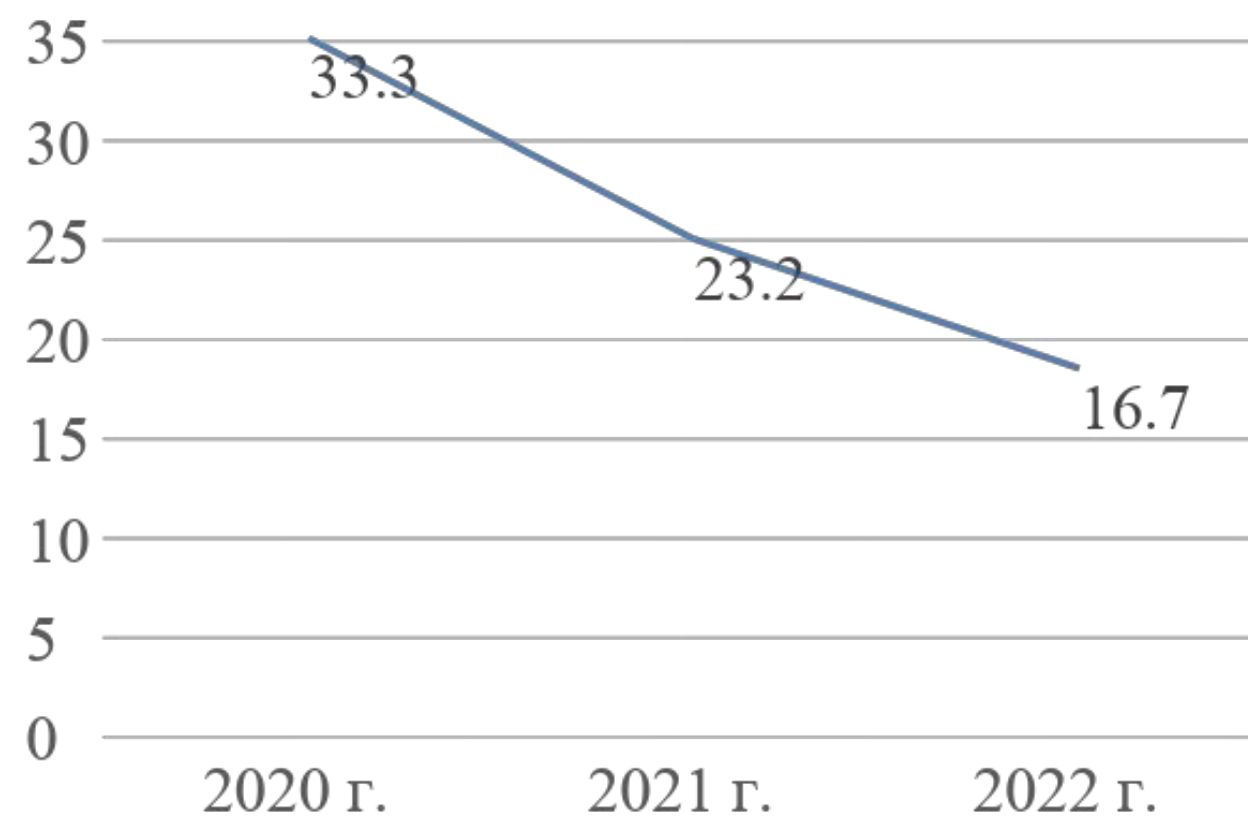
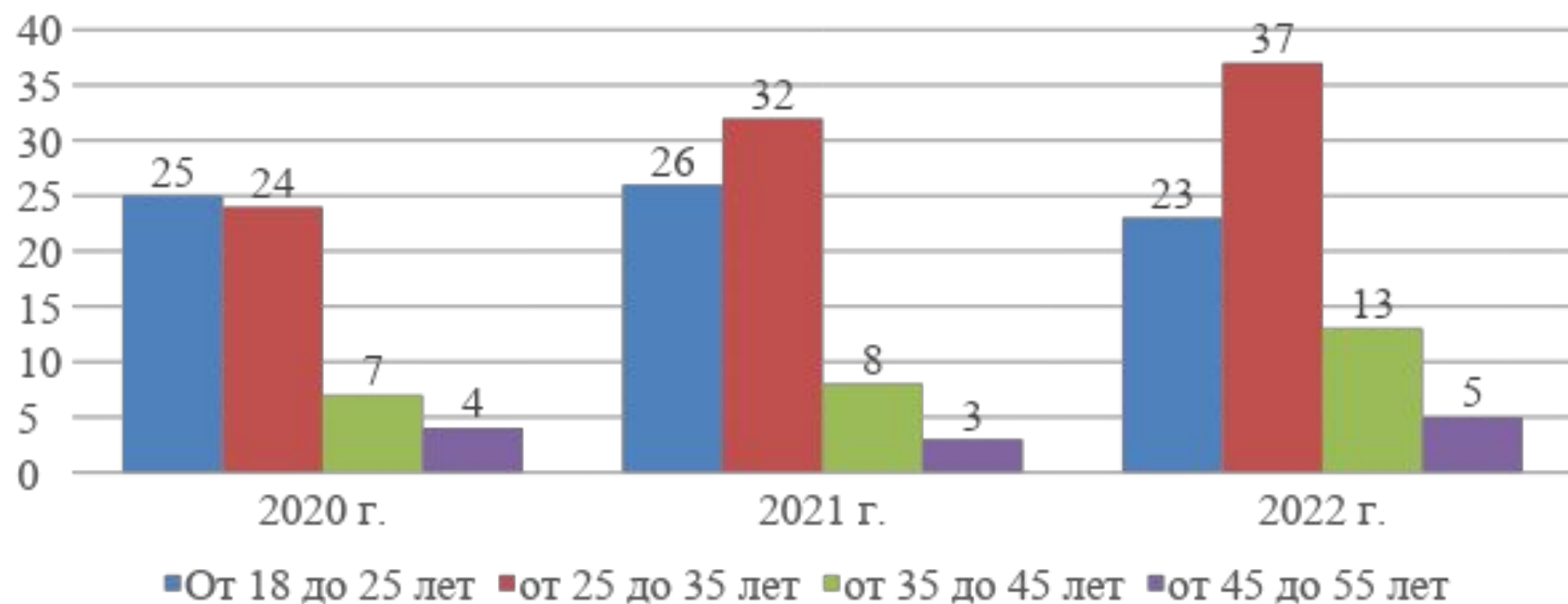
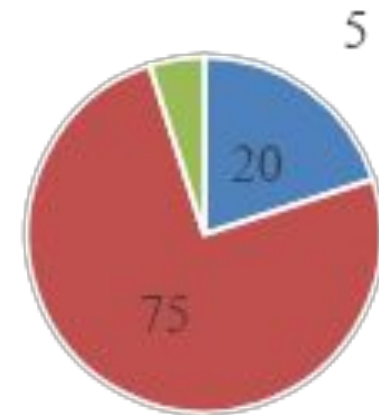
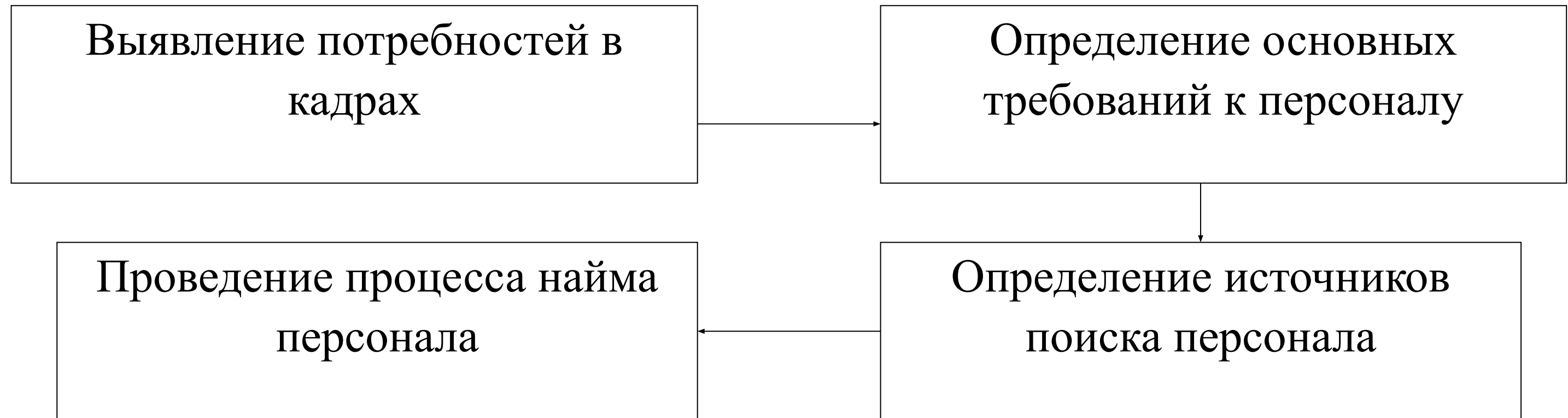


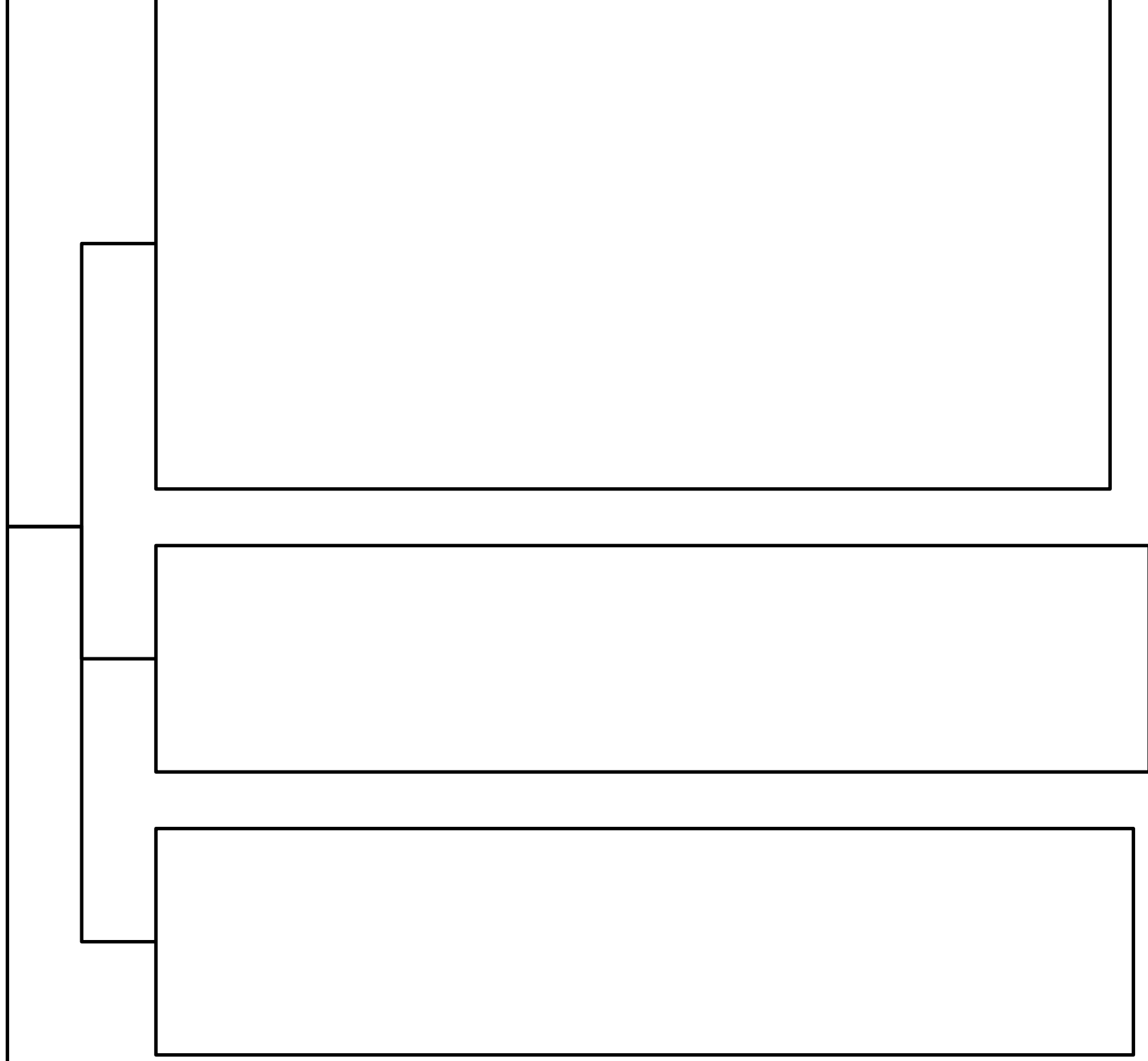
Схема подбора и найма персонала

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.

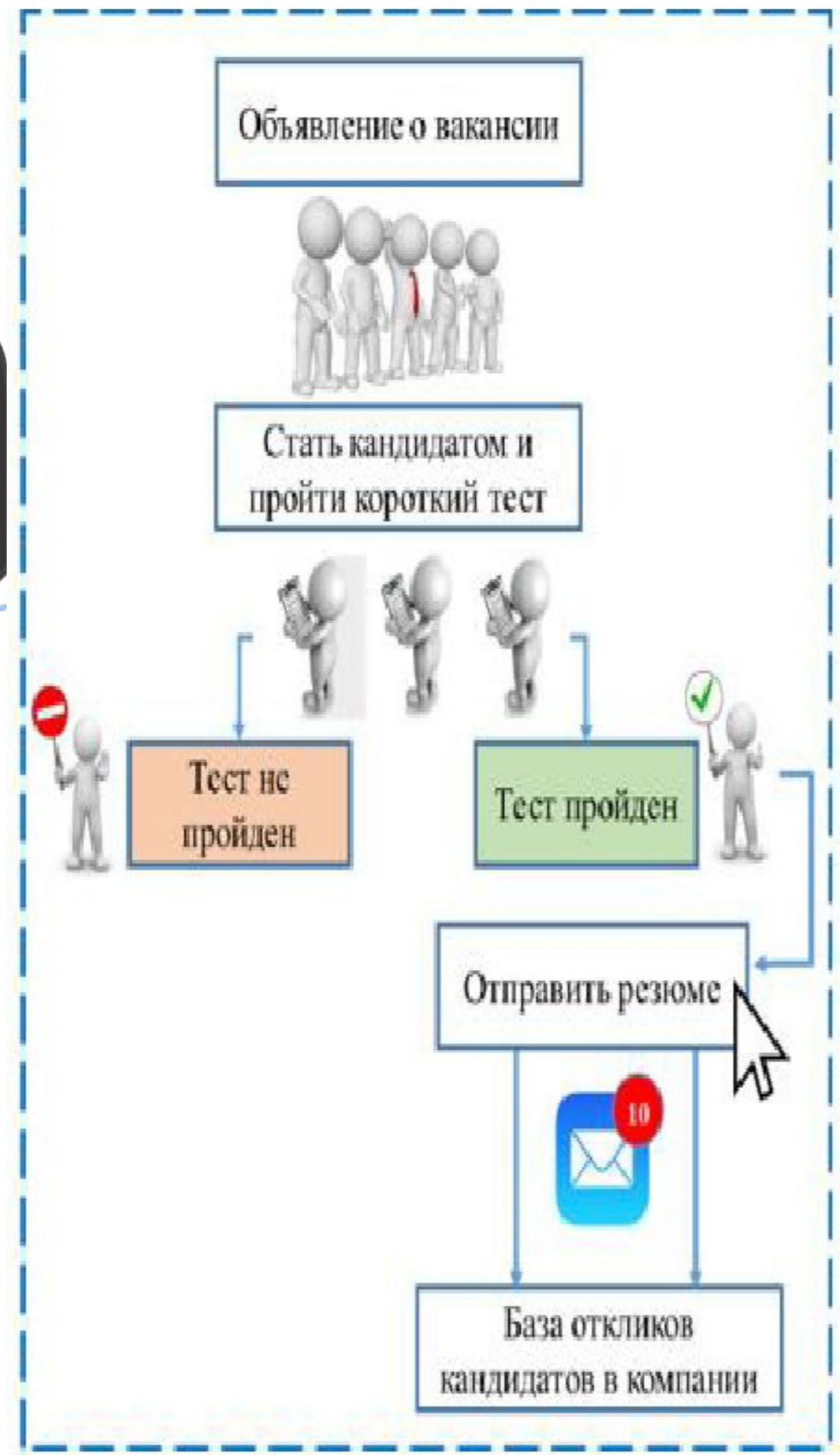
Положение о найме персонала ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

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 68500	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

В 2022 году выручка компании составила 202427 тыс. руб. Экономический эффект от внедрения мероприятий – это разница между планируемым приростом выручки и расходами на эти мероприятия.

$$\text{Э} = (\text{ПП} - \text{Зр}) - \text{Врп} \quad (3.1)$$

где – Э экономический эффект от внедрения мероприятий, руб.;

ПП – планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, руб.;

Зр - затраты на реализацию мероприятий, руб.;

Врп - выручка от реализации за последний период, руб.

ПП рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ПП} = (\text{Врп} (\text{Врп} \times (\text{Прв} / 100))) \quad (3.2)$$

где Пв — планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, руб.;

Врп — выручка от реализации за последний период, руб.;

Прв — планируемый прирост выручки от реализации вследствие реализации предложенной программы, %.

Рассчитаем планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий по формуле (3.2):

$$\text{Пв} = (202427\ 000 + (202427\ 000 \times (5/100))) = 212548350 \text{ руб.}$$

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятий по формуле (3.1):

$$\text{Э} = (212548350 - 159920) - 202427\ 000 = 9961430 \text{ руб.}$$

От внедрения предложенных мероприятий экономический эффект составит 9961430 руб.

Эффективность затрат может быть определена с помощью показателя рентабельности предлагаемых мероприятий:

$$P = (\text{Э} / \text{Зр}) \times 100\%, \quad (3.3)$$

где Э - экономический эффект от внедрения мероприятий, руб.;

Пв - планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, руб.;

Зр - затраты на реализацию мероприятий, руб.

Рассчитаем рентабельности предлагаемых мероприятий:

$$P = (9961430 / 159920) \times 100\% = 62,29\%$$

Социальная эффективность разработанных мероприятий

Социальный эффект предлагаемых мероприятий предполагает:

- подбор продуктивных сотрудников;
- обеспечение найма персонала, способного быстро адаптироваться в условиях данной организации;
- обеспечение соответствия содержания труда интересам и индивидуальным особенностям работников
- повышение лояльности к компании;
- улучшение морально-психологического климата, стабилизация коллектива.

Заключение

Рассмотреть теоретические основы процесса подбора и найма персонала	Были рассмотрены теоретические основы процесса подбора и найма персонала. Изучены методы подбора и найма персонала. Рассмотрены современные подходы к процессу найма и подбора персонала
Исследовать процесс подбора и найма персонала	Дана общая характеристика компании, рассмотрена структура управления компанией, проведен анализ качественного и количественного состава персонала, дана оценка финансовой деятельности компании, исследован процесс подбора и найма персонала, выявлены проблемы в процессе подбора и найма персонала
Предоставить направления по совершенствованию процесса найма и подбора персонала	Были разработаны основные направления, направленные на совершенствования процесса подбора и найма персонала, рассчитаны затраты, экономический эффект. Был проведен анализ социальной эффективности предложенных мероприятий

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!