

**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
НА ТЕМУ: «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
РЕКРУТИНГА И ПРАКТИКА ИХ ПРИМЕНЕНИЯ
В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ LAMODA,
«КУПИШУЗ» (ООО)**

Подготовил студент _____

Научный руководитель доцент _____

СЛАЙД 2. АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

- ▶ **Актуальность** темы заключается в том, что на сегодняшний день, отделу управления персоналом важно достигать не только своевременного заполнения вакансий, а целенаправленного, методологического, профессионального подбора квалифицированного, нужного для компании. персонала, нацеленного на результат и высокие показатели эффективности предприятия.

- ▶ **Предмет исследования:**
технологии рекрутмента для предприятия торговли.

СЛАЙД 3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

- ▶ **Целью исследования** является разработка мероприятий по совершенствованию технологий профессионального подбора персонала.

Для достижения поставленной цели, следует решить задачи:

- ▶ Раскрыть понятие рекрутинга, его особенности в системе управления персоналом;
- ▶ Проанализировать практики успешного подбора персонала: источники привлечения кандидатов;
- ▶ Проанализировать методы поиска кандидатов на вакантные должности на примере LAMODA, «Купишуз» (ООО)
- ▶ Выявить причины, мешающие эффективному функционированию эффективного подбора персонала;
- ▶ Разработать проект, направленный на совершенствование подбора персонала;
- ▶ Обосновать и дать оценку социально-экономической эффективности проектных предложений.

СЛАЙД 4. ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ – ОРГАНИЗАЦИЯ LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО) — ОДНА ИЗ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ НА РЫНКЕ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ В РОССИИ И СНГ

Целью деятельности является извлечение прибыли. LAMODA, «Купишуз» (ООО) самостоятельно планирует свою производственную и хозяйственную деятельность.

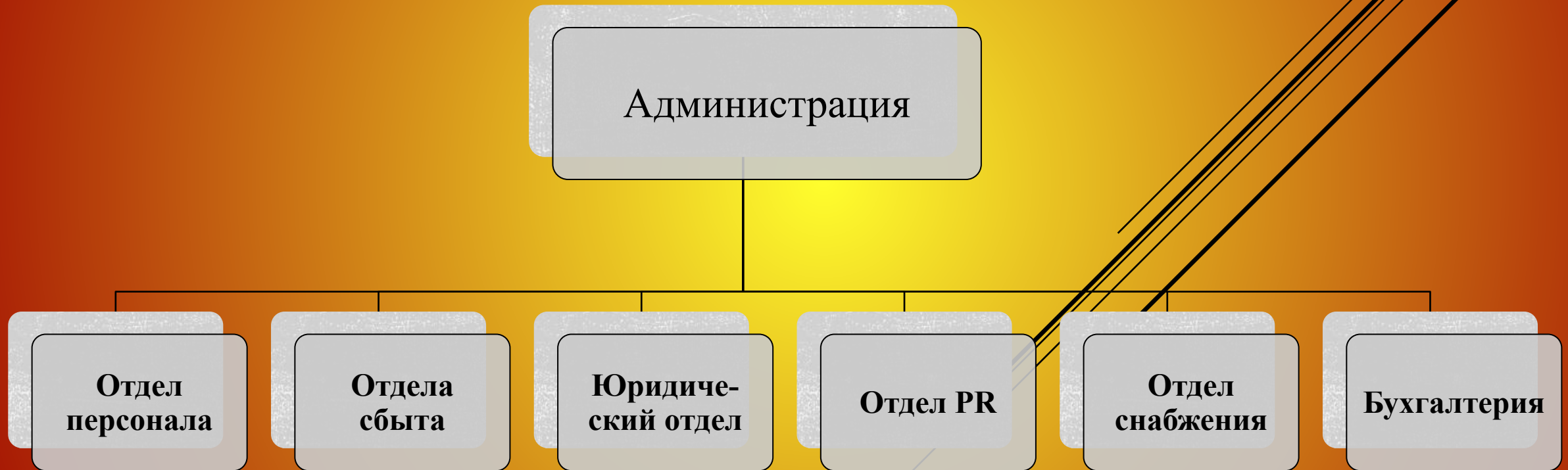
Виды деятельности:

Розничная и оптовая торговля одеждой и обувью для всей семьи

Выполнение работ и оказание услуг по формированию фирменного стиля

Торгово-закупочная деятельность

СЛАЙД 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ



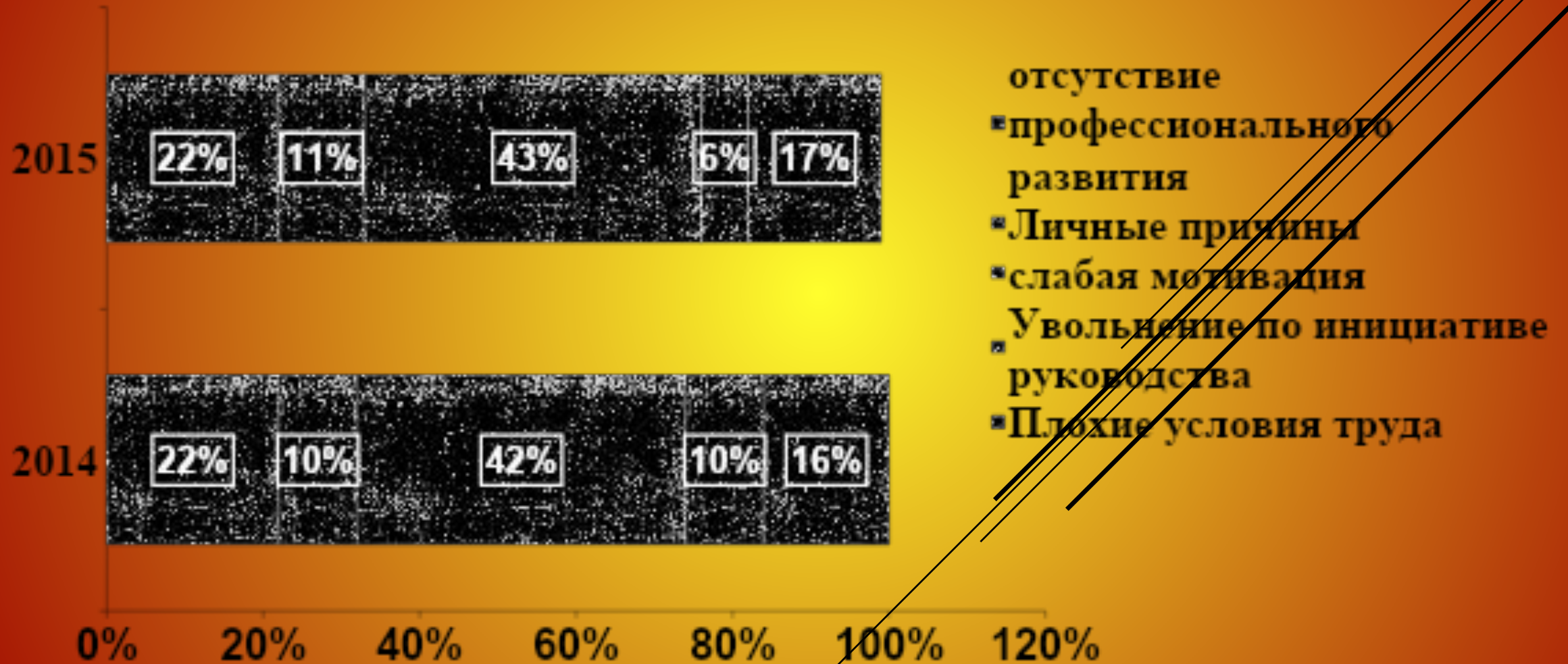
СЛАЙД 6. КАЧЕСТВЕННАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО)

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Удельный вес в 2015 год
Среднесписочная численность	32	38	40	100
Уровень образования				
- высшее	10	12	14	50
- незаконченное высшее	15	11	3	10,7
- средне специальное	7	9	9	32,1
- среднее	2	2	2	7,2
Состав персонала по возрасту и полу:				
от 18-30	18	18	20	71,4
от 30-40	4	6	16	21,4
от 40-60	12	12	2	7,2
мужчин	2	2	2	7,1
женщин	22	24	26	92,9
Состав персонала по стажу работы:				
До 1 года	2	4	8	21,4
От 1 года до 3 лет	4	14	14	14,3
От 3 до 5 лет	18	8	7	25,0
От 5 лет и более	10	10	9	39,3

СЛАЙД 7. АНАЛИЗ ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО)

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год
Количество принятого на работу персонала	6	4	6
Количество уволившихся работников, в том числе:	4	2	4
- на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законодательством	2	1	-
- по собственному желанию	2	1	4
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-
Количество уволившихся (в соответствии со стажем)			
- до 1 года	2	-	2
- от 1 года до 3 лет	1	2	-
- от 3 до 5 лет	1	-	1
- от 5 и более	-	-	1
Коэффициент оборота:			
- по приему	0,25	0,15	0,21
- по выбытию	0,17	0,08	0,14
Коэффициент текучести	0,08	0,04	0,14

СЛАЙД 8. ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО)



СЛАЙД 9. ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСТОЧНИКОВ НАЙМА В LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО)

ИСТОЧНИК НАБОРА	ДОСТОИНСТВА	ДОСТАТКИ
Внутренний источник набора	<p>В данном случае предприятие предоставляет своим работникам возможность карьерного роста.</p> <p>Есть возможность сохранить определенный климат в коллективе.</p> <p>Снижение затрат на привлечение кадров.</p> <p>Претендент на должность хорошо знает структуру предприятия.</p> <p>Можно сохранить оплату труда на том же уровне.</p> <p>Горизонтальный уровень управления.</p> <p>Скорость заполнения вакансий.</p> <p>Не нужен длительный период адаптации</p>	<p>Возможность соперничества – продвижение по вертикали может вызвать резкие внутри фирменные конфликты (в отличии от горизонтального)</p> <p>Появляется панибратство в принятии важных экономических решений.</p> <p>Ограничение возможности для выбора претендента. Но при повышении статуса отбор должен быть гораздо более тщательным.</p> <p>Снижается активность работников, которые также претендовали на эту должность</p>
Внешние (кадровые агентства, объявления)	<p>Более широкие возможности выбора работника.</p> <p>Появление новых работников – новый импульс к действию.</p> <p>Новому человеку в коллективе легче добиться признания в коллективе.</p> <p>Уход от деловой этики в сверх личные отношения – возможность возникновения интриг и наоборот</p>	<p>Более высокие затраты.</p> <p>Большая текучесть кадров – велика возможность ошибки.</p> <p>Угроза ухудшения социально – экономического климата.</p> <p>Высокая степень риска при прохождении испытательного срока.</p> <p>Длительный период ориентации</p> <p>Блокирование возможностей служебного роста работников предприятия со стажем</p>

СЛАЙД 10. ПРОЦЕСС ВНУТРЕННЕГО НАБОРА В LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО)

1

информирование сотрудников об открытии вакансии по электронной почте через линейных руководителей, а также вывешиваются объявления на доску в холле офиса

2

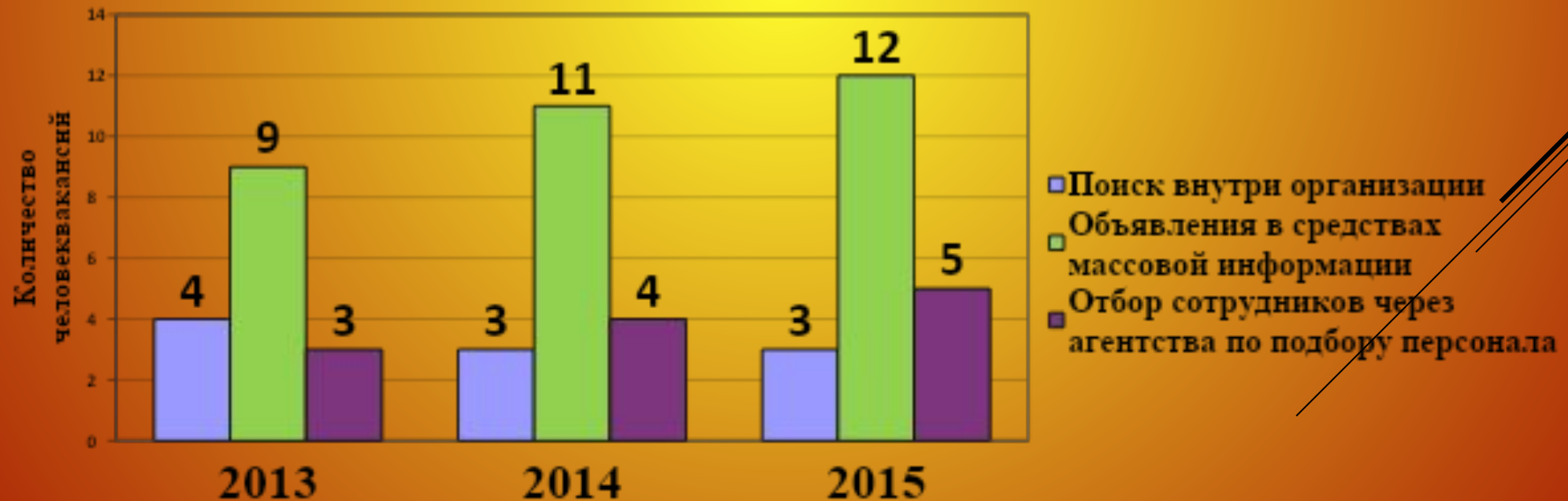
сбор и анализ информации о сотрудниках, желающих участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности, извещение их руководителей о возможности их кандидата участвовать в конкурсе на закрытие планируемой, или уже образовавшейся вакансии

3

принятие решения о ротации сотрудника для закрытия образовавшейся вакансии

СЛАЙД 11. СТРУКТУРА МЕТОДИК ПО ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

Методы отбора персонала в компании	2013	2014	2015	Отклонение, 2015/2013 г.
	Кол-во образовавшихся вакансий			
Поиск внутри организации	4	3	3	-1
Объявления в средствах массовой информации, Интернет	9	11	12	+3
Отбор сотрудников через рекрутинговые	3	4	5	+2
Итого	15	18	20	+5



СЛАЙД 12. ОБОЗНАЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ В ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблемы	Причины	Мероприятия	Ожидаемый результат
Увеличение текучести кадров	<ol style="list-style-type: none"> 1) Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов; 2) Отсутствие контроля за адаптацией; 3) Отбор кандидатов не соответствует стандартам компании 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Разработать мероприятия по эффективной процедуре отбора и оценке кандидатов 2) принять адаптационные меры для вновь принятых кандидатов 3) Усилить контроль за выполнением стандартов 	<p>Совершенствование технологий отбора кандидатов.</p> <p>Снижение текучести кадров на этапе адаптационного периода (от 1до 3 месяцев).</p> <p>Экономия средств компании на отбор персонала</p>
Увеличение материальных затрат, связанных с потерями от неэффективного процесса отбора	Практически отсутствует адаптация вновь принятых сотрудников на рабочих местах.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Включить в бюджет на следующий год расходы, связанные с отбором персонала и действовать строго в рамках запланированного фонда 	<p>Мероприятия позволят снизить затраты на отбор персонала</p> <p>Снизить текучесть кадров на этапе адаптационного периода</p>
Низкие требования к оценке кандидатов на этапе собеседования	Нет выраженных оптимизированных методик оценки кандидатов на этапе собеседования	Начать применять специальные методы оценки кандидатов (тесты, ситуационные задания, оценка по профильности кандидата и др.)	<p>Ожидаем получить более проверенного кандидата после проведения собеседования.</p> <p>При этом появится уверенность в правильном его выборе</p>
Снижение производительности и труда, выраженное в падении прибыли предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1) Отсутствует последовательная процедура отбора кандидатов. 2) Не в полной мере учитываются требования к выявлению профессионализма у кандидатов. 3) Излишняя текучесть кадров 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Совершенствовать мероприятия по отбору и адаптации персонала. 2) Привлечь к этапу проведения собеседований линейный руководителей. 3) Линейным руководителям 	<p>Корпоративная система введения в должность нового сотрудника позволит повысить уровень профессионализма работников предприятия, повысить их мотивацию, что</p>

СЛАЙД 13. ПРОГНОЗ ИТОГОВЫХ ЗАТРАТ НА ОТБОР ПЕРСОНАЛА В ГОД

	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
	рублей											
Итого по месяцам	0	9585	2425	3175	23375	1510	40	8630	375	375	375	400
Итого в год	268890											

СЛАЙД 14. ИЗДЕРЖКИ LAMODA, «КУПИШУЗ» (ООО) НА ОРГАНИЗАЦИЮ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ГОД

Статья расходов	Затраты, руб.	
	в месяц	в год
1. Аренда специально оборудованного кабинета для проведения обучающих мероприятий	4100	49200
2. Расходы на бумагоносители прочие канцтовары для новичка	5000	60000
3. Премияльные выплаты рекрутеру в случае положительного эффекта (более 70%) от адаптационных мероприятий	1500	18000
4. Премияльные выплаты линейному руководителю в случае положительного эффекта (более 70%) от адаптационных мероприятий	3000	36000
Итого расходов	13600	163200

СЛАЙД 15. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРЕДЛАГАЕМЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Мероприятия	Условия реализации	Социальный эффект	Экономический эффект, тыс.руб.
<p>1 мероприятие: снижение текучести кадров, связанное с неэффективной процедурой отбора и оценки кандидатов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разнообразить каналы по размещению объявлений о вакансиях. ✓ Усилить контроль за выполнение стандартов по отбору кандидатов для данного предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Совершенствование технологий отбора кандидатов. ✓ Увеличение сегмента по выбору каналов для размещения вакансий. ✓ Ожидаем получить более проверенного кандидата после проведения собеседования. При этом этап собеседования становится более полным и усовершенствованным. 	<p>268890</p>
<p>2 мероприятие: снижение материальных затрат, связанных с потерями от неэффективного процесса отбора</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Включить в бюджет на следующий год расходы, связанные с отбором персонала и действовать строго в рамках запланированного фонда ✓ Принять адаптационные меры в период испытательного срока. ✓ Усилить контроль за организацией и соблюдением графика адаптационного периода. В связи с этим возложить ответственность за отбор персонала не только на рекрутера, но и на линейных руководителей 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Экономия средств компании на отбор персонала, а также времени участников процедуры отбора на организацию отбора персонала ✓ Снижение текучести кадров на этапе адаптационного периода. ✓ Корпоративная культура введения в должность нового сотрудника позволит повысить уровень профессионализма работников предприятия, повысить их мотивацию, что положительно отразится на повышении производительности труда 	<p>163200</p>

СЛАЙД 16. ВЫВОД ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1

сокращение текучести кадров (повышение стабильности коллектива, удержание ключевых специалистов, снижение издержек на поиск и обучение новых сотрудников)

2

рост мотивации персонала (как следствие – более качественное выполнение работ, повышение корпоративной культуры)

3

создание благоприятных условий (как следствие – более квалифицированный и конкурентоспособный персонал)

Спасибо за внимание!

