

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

НОВГОРОДСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра кадровой политики и управления персоналом

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

Современные технологии отбора персонала: возможности применения (на примере
Кадрового центра (ИП Алексеев А.Г.))

Студента 5 курса группы 02-13 нуо
Кадыровой Ольги Николаевны

Научный руководитель: к. псих. н., доцент
Беляева Татьяна Борисовна

Объект исследования: отбор персонала в организации.

Предмет исследования: современные технологии отбора персонала в Кадровом центре Артема Алексеева

Цель: анализ и совершенствование технологий отбора персонала в Кадровом центре Артема Алексеева

Задачи исследования:

- ✓ изучение понятия, содержания, места и роли отбора персонала в организации;
- ✓ рассмотрение современных технологий отбора персонала;
- ✓ анализ технологий отбора персонала в Кадровом центре Артема Алексеева;
- ✓ выявление достоинств и недостатков технологии отбора персонала, используемых в Кадровом центре;
- ✓ разработка рекомендаций по внедрению новых технологий с целью совершенствования отбора персонала в Кадровом центре;
- ✓ социально-экономическое обоснование предлагаемых рекомендаций.

Проблемы, связанные с использованием традиционных способов отбора персонала:

- 1) Организация поиска и подбора кадров.
- 2) Уровень требований к кандидатам.
- 3) Формирование профиля кандидата.
- 4) Субъективная оценка кандидатов.
- 5) Ошибочные ожидания.

Кадровый центр Артема Алексеева

Форма собственности: индивидуальное предпринимательство

Основной вид деятельности: предоставление консалтинговых услуг

Миссия компании: повышение эффективности бизнеса клиентов

Направления работы:

- 1) Работа с персоналом
- 2) Тренинги
- 3) Стандарты продаж и сервиса



Рекрутинг и хедхантинг



Причины, мешающие эффективному отбору персонала

Внешние:

- сформировавшаяся демографическая яма,
- активная трудовая миграция персонала в регионы с более сильной экономикой,
- диссонанс между современным образованием и практическим применением полученных знаний.

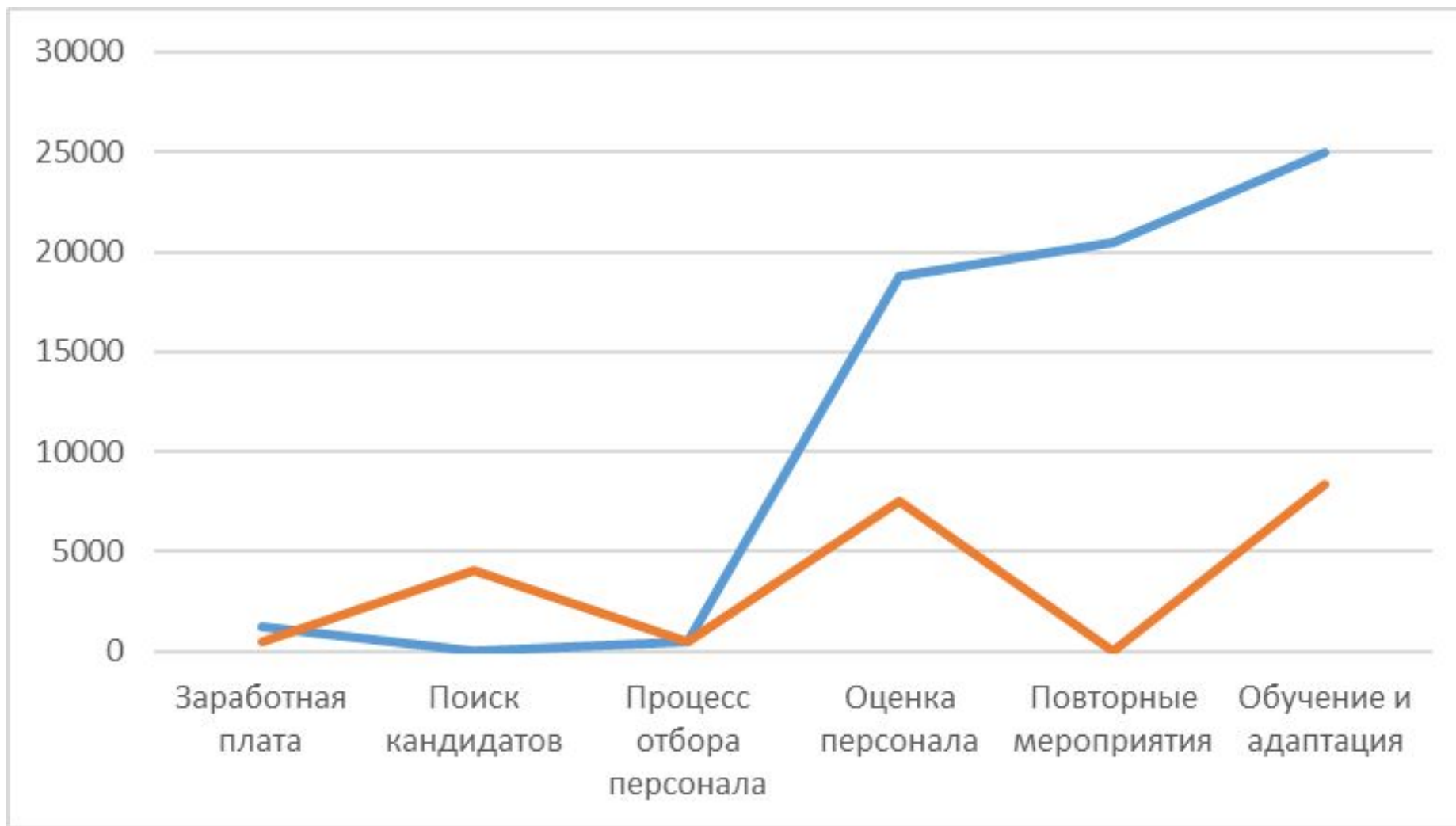
Внутренние:

- несоответствие предлагаемых условий труда запросу специалистов,
- несоответствие ожиданий работодателя и реальных возможностей соискателей,
- переоценка работодателями имиджа собственной компании на рынке труда,
- поиск специалистов узкой направленности в регионе с их дефицитом.

Рекомендации по отбору персонала



Анализ затрат на организацию мероприятий по отбору персонала



Прогноз экономической эффективности

Показатели	2017	2018	Динамика	Изменения в %
Количество участников конкурса	4	15	увеличение	114
Выходной контроль после обучения	3,2	4,7	увеличение	47
Отсев в ходе обучения в %	1,5	2	увеличение	33
Успешность применения знаний	0,84	0,87	увеличение	4
Отсев общий в %	3,2	2,6	уменьшение	19
Ротация кадров общая	0,1	0,08	уменьшение	20
Ротация кадров межструктурная	0,06	0,05	уменьшение	17
Текучесть кадров в %	12	3	уменьшение	75
Структурные изменения	0,05	0,04	уменьшение	20
Внутренние конфликты	0,17	0,1	уменьшение	41
Внешние конфликты	0,21	0,15	уменьшение	29
Производительность труда в %	93	100	увеличение	11
Объем средств рекрутинга в %	100	69	уменьшение	31
Сокращение штата отдела персонала	1	1	нет динамики	0
Брак в %	3	2	уменьшение	33
Объем продаж	1,4	1,7	увеличение	21





Спасибо за
внимание!