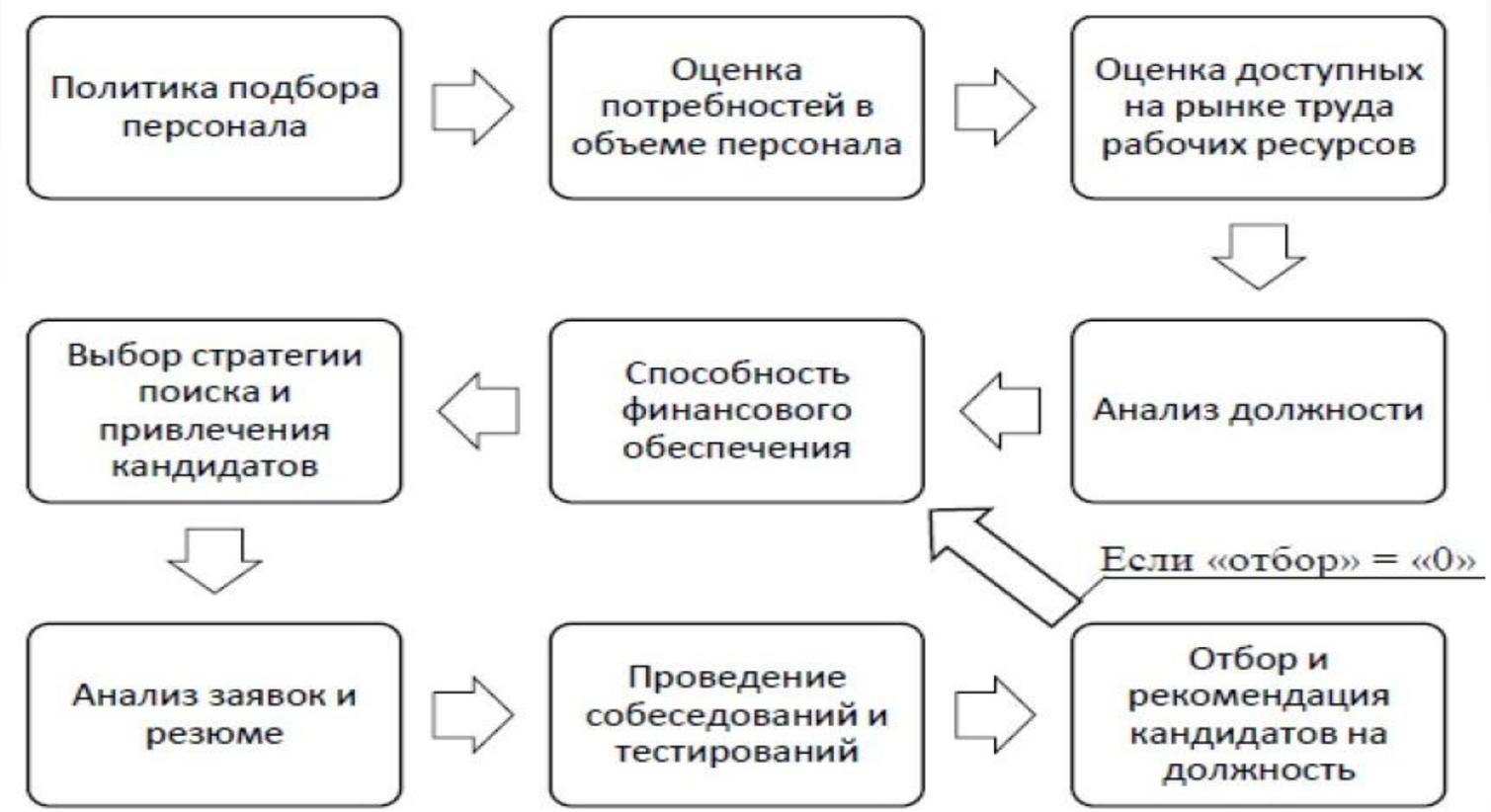
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ
(национальный исследовательский университет)»
Институт №5 «Экономика и менеджмент высокотехнологичной индустрии»
Кафедра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

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

Выполнила:
Выпускница группы М5О-421Бк-19
Орлыгина Анель
Научный руководитель: старший преподаватель 512 кафедры
Семина Анастасия Павловна

Москва 2023

Схема процесса подбора и отбора 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.

Общее положение выпускной квалификационной работы

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»;

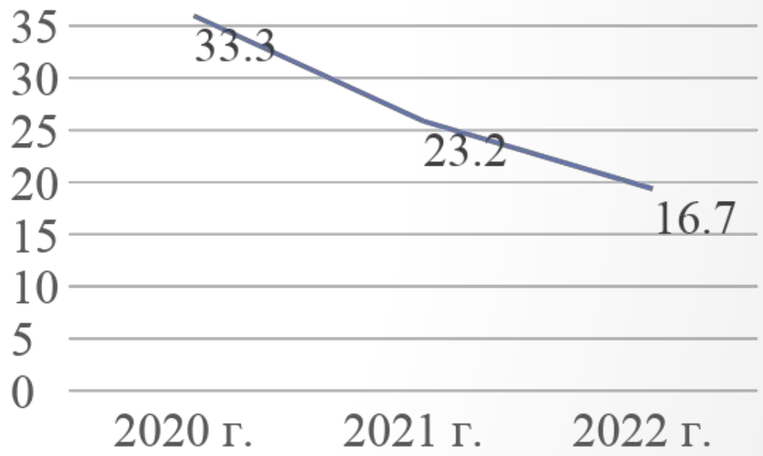
Объект исследования – ООО «ОМЕГАСТРОЙ».

Предмет исследования – процесс подбора и найма персонала.

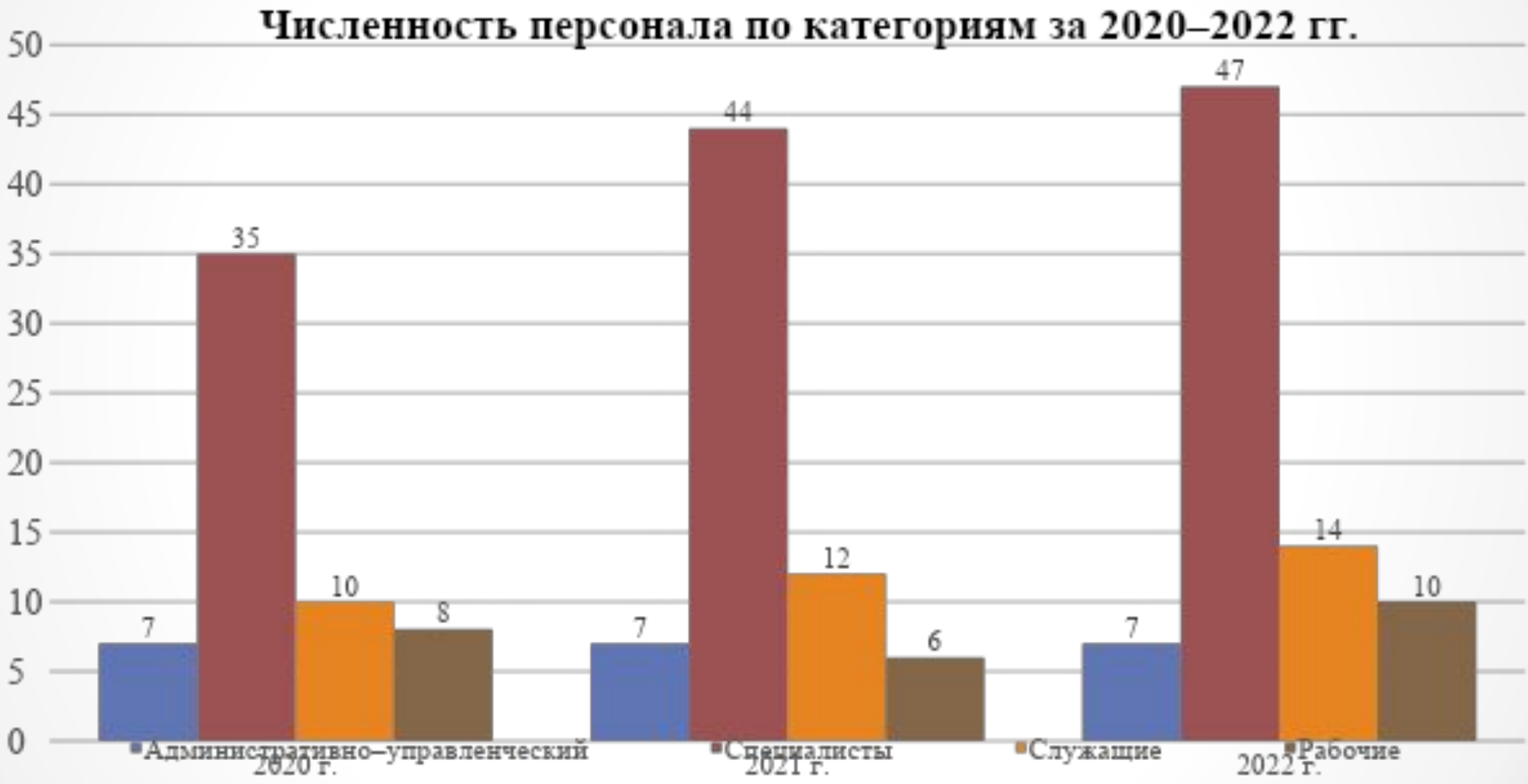
Организационная структура ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Общая характеристика компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Основной вид деятельности:
разработка строительных проектов
Коэффициент текучести к 2022 г.: 16,7%

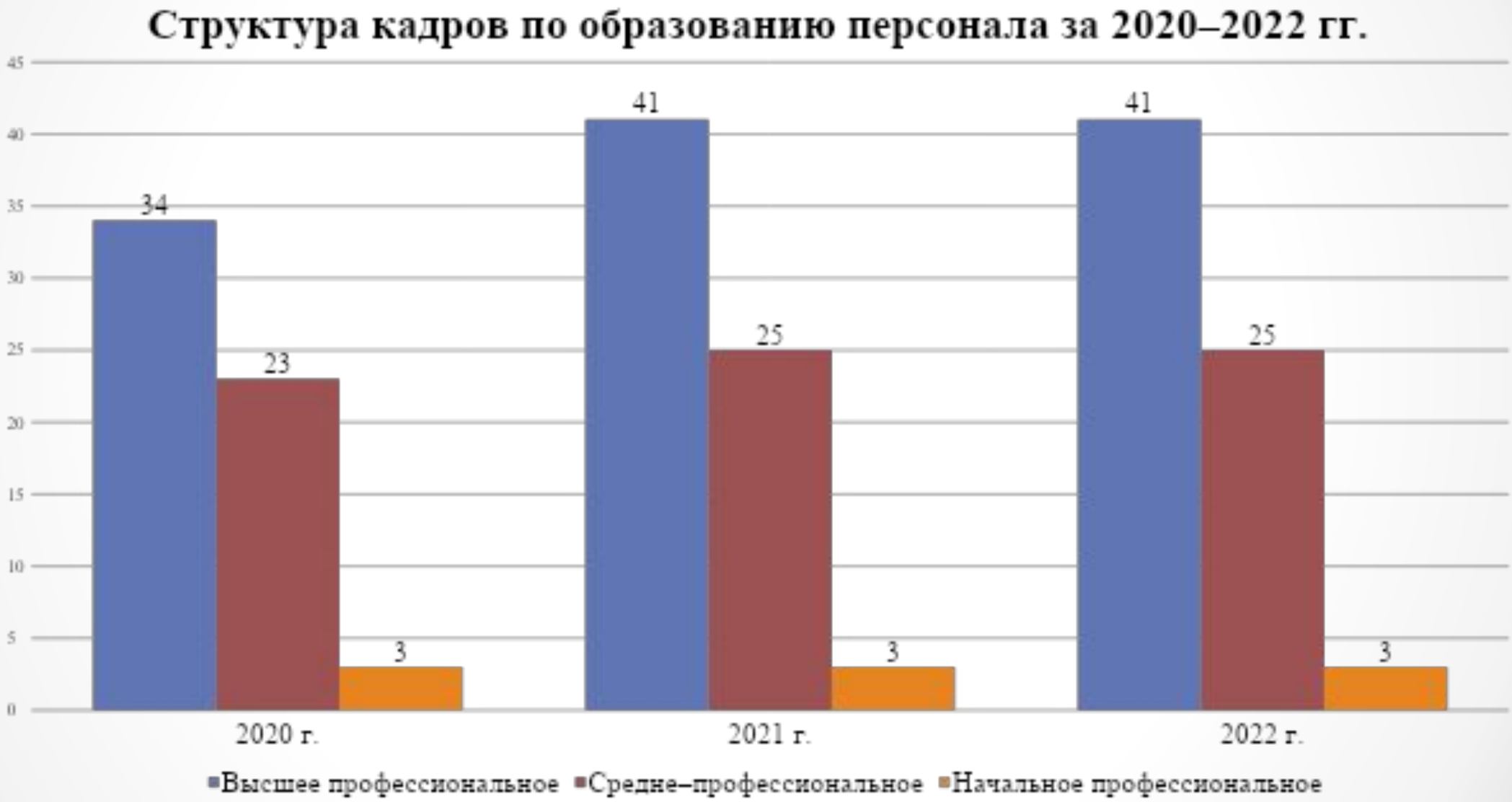


Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»



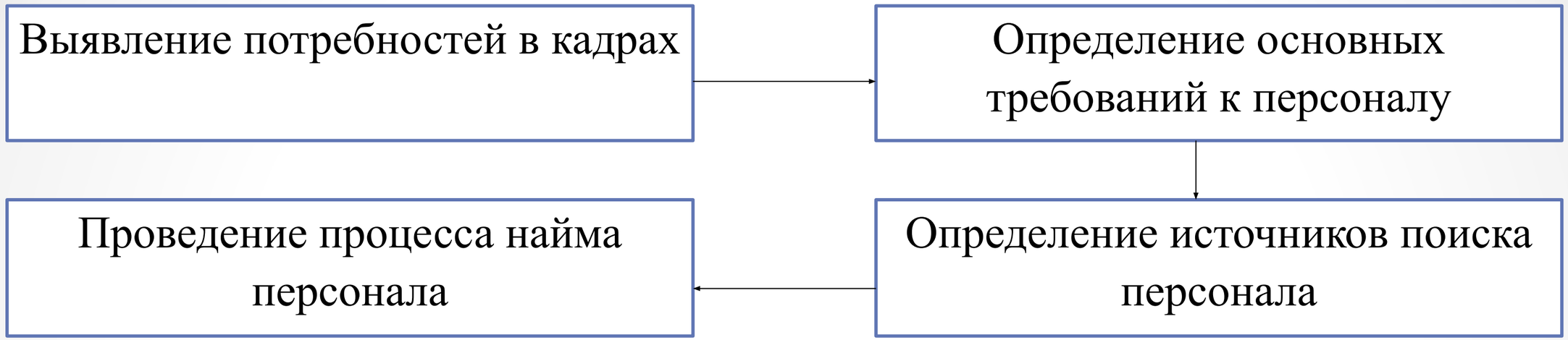
Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

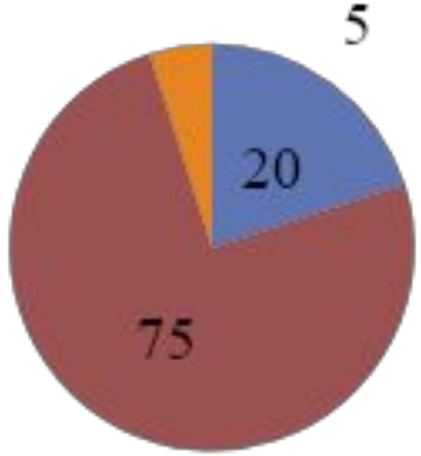
Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»



Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Анализ текущего процесса подбора и найма персонала





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

Проблемы процесса подбора и найма персонала, выявленные в ходе анализа

1. Отсутствие четко регламентированного, в том числе, публично доступного и прозрачного набора критериев для найма персонала. Подбор персонала происходит с ярко выраженным индивидуальным подходом и с учетом личных предпочтений специалиста по персоналу и начальников отделов и не всегда носит объективный характер.
2. Специалисты отдела кадров используют разные работные сайты. Следовательно, тратят время на настройку фильтрации резюме кандидатов, просмотр и удаление повторяющихся резюме.
3. Не используются современные программы по подбору и найму персонала.

Предложения по совершенствованию процесса подбора и найма персонала

•3.П

•4. И

•5.О

•6. П

•7.П

•8.П

•1. С

•2.П

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

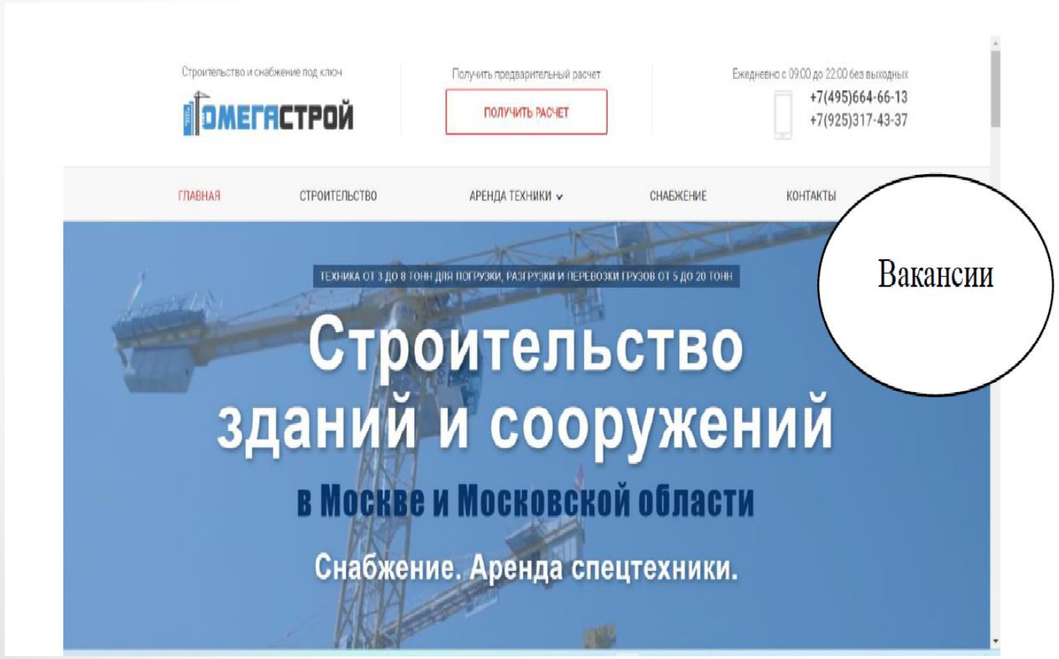
Резюме – краткая автобиография кандидата с описанием трудового пути.

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

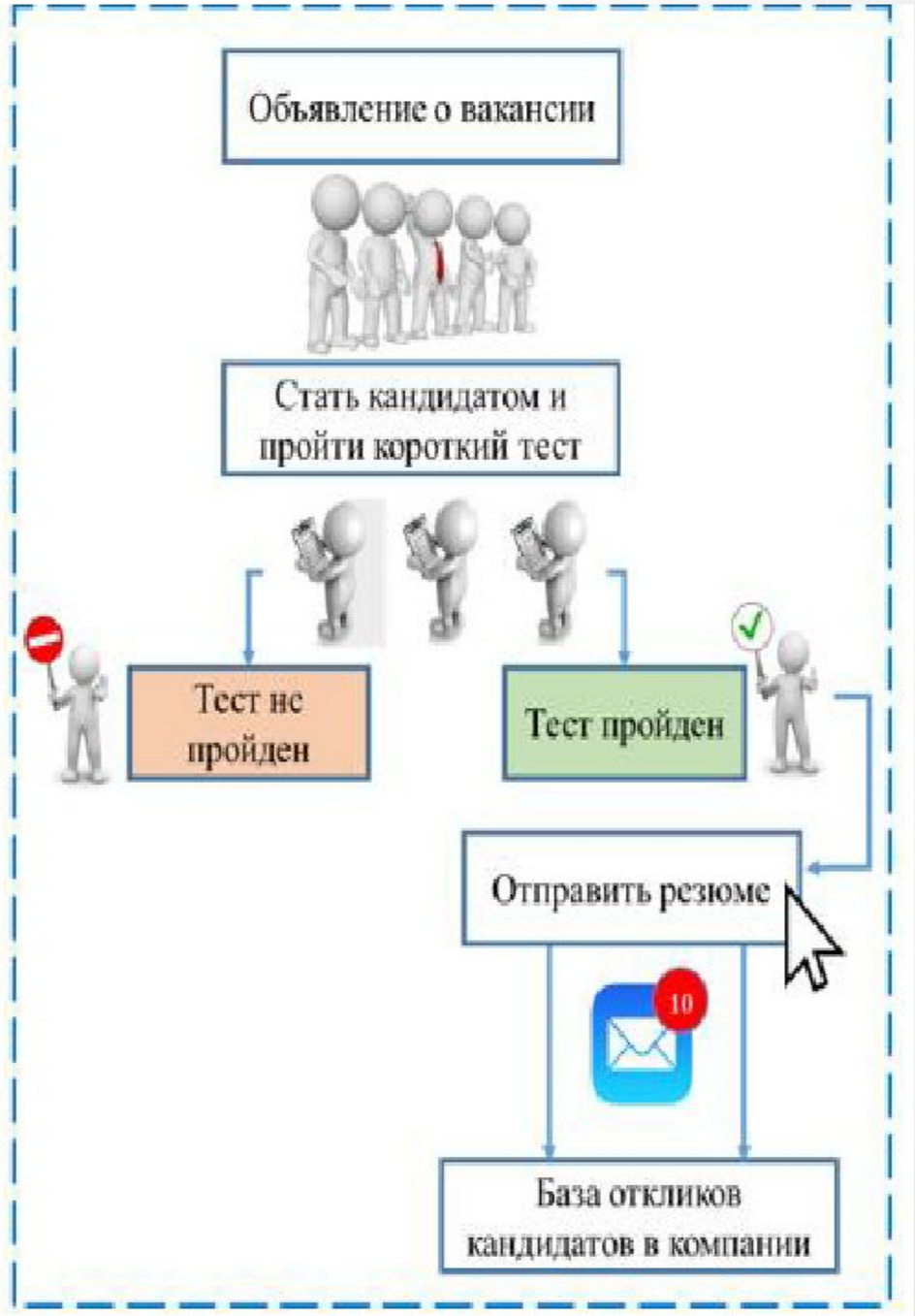
Штатное расписание – нормативный документ Организации, оформляющий структуру, штатный состав и численность

ности

Предложения по совершенствованию процесса подбора и найма персонала



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 и социальная эффективность разработанных мероприятий

Экономическая эффективность

Э = (212548,35–159,92) – 202427= 9961,43 тыс. руб.

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

Социальная эффективность

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

Выводы

Задача	Что сделано
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

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!