



**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

ТУТ ДОЛЖНА БЫТЬ СХЕМА ПОДБОРА И ОТБОРА ИЗ ВКР из первой части

СВОЕ определение термина должно быть здесь!

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».

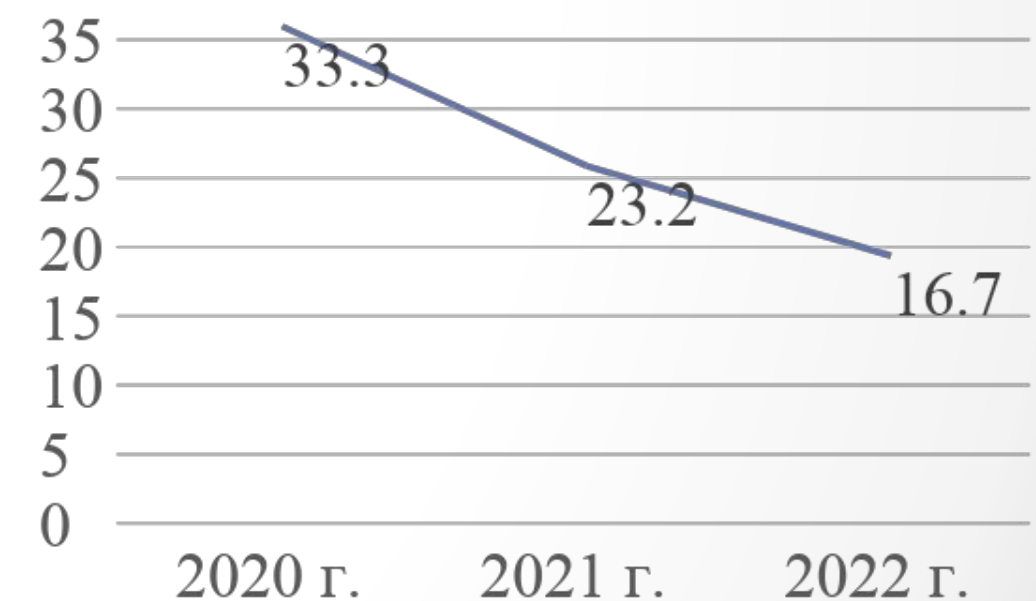
Предмет исследования — процесс подбора и найма персонала.

Общая характеристика компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

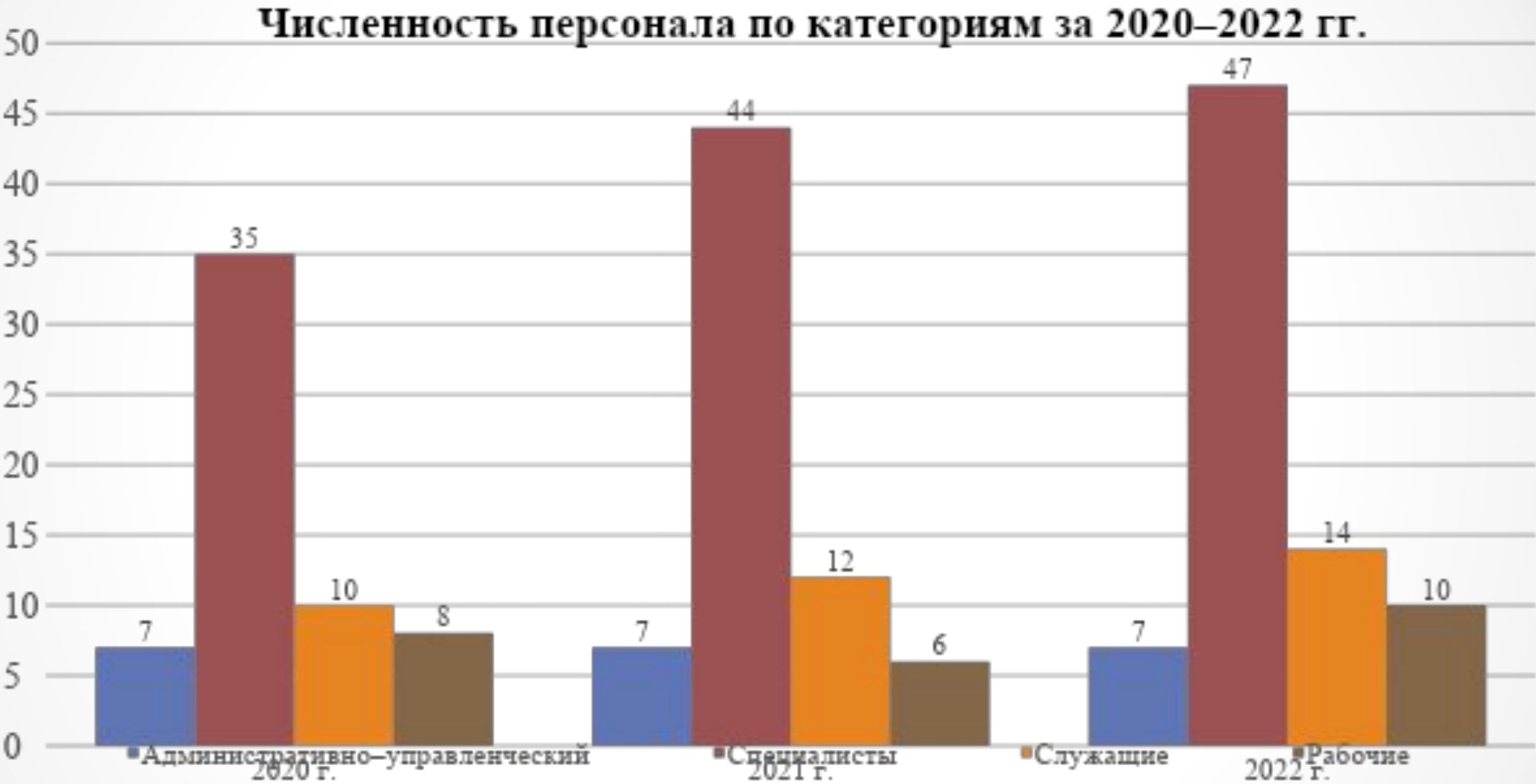
Основной вид деятельности:

разработка строительных проектов

Коэффициент текущей ликвидности к 2022 г.: 16,7%

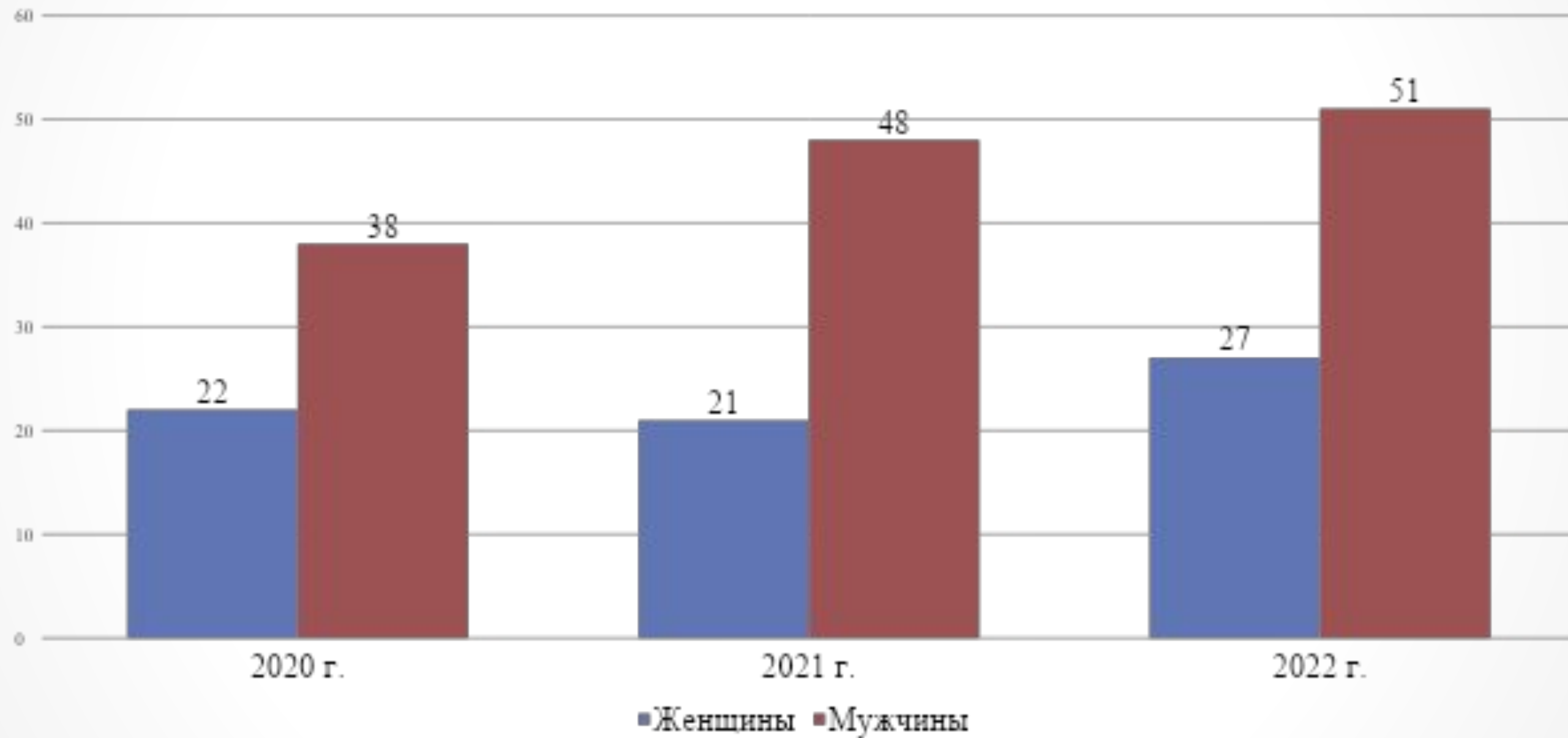


Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»



Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Структура кадров по половому признаку за 2020–2022 гг.



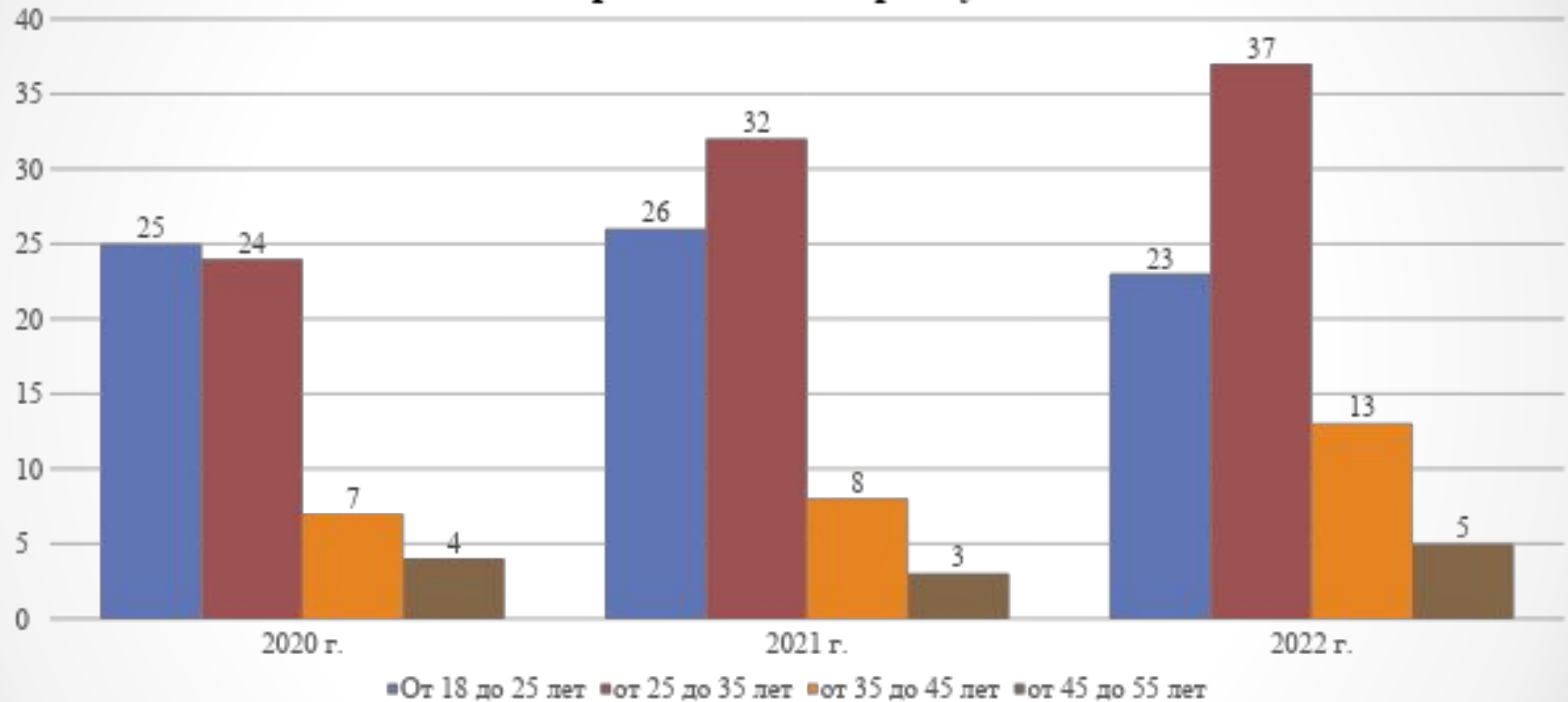
Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Структура кадров по образованию персонала за 2020–2022 гг.

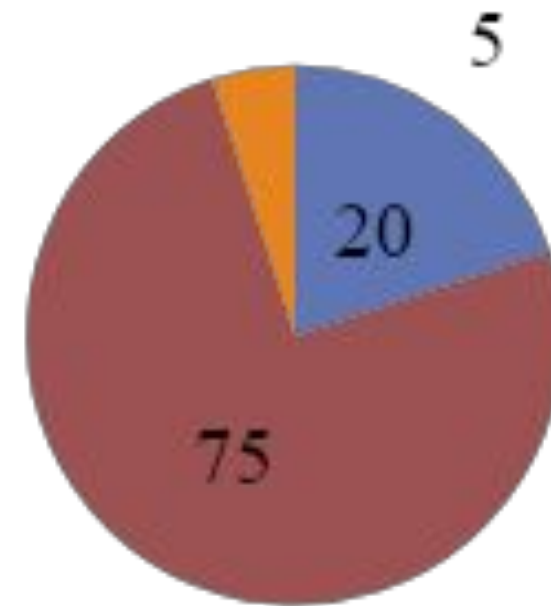
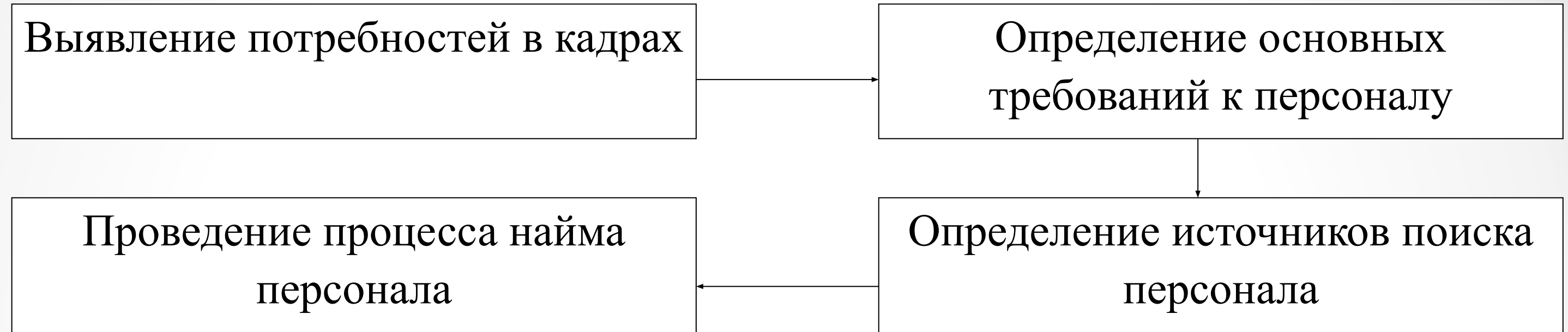


Кадровые характеристики компании ООО «ОМЕГАСТРОЙ»

Численность персонала по возрасту за 2020–2022 гг.



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 рабочие 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.Первичное собеседование

4. Интервью

5.Оценка профессиональных качеств

6. Проверка достоверности предоставленных

7.Принятие решения по результатам

2.Предварительное собеседование

1. Создание идеальной модели для каждой должности

8.Прохождение медицинской комиссии

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 котором 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.

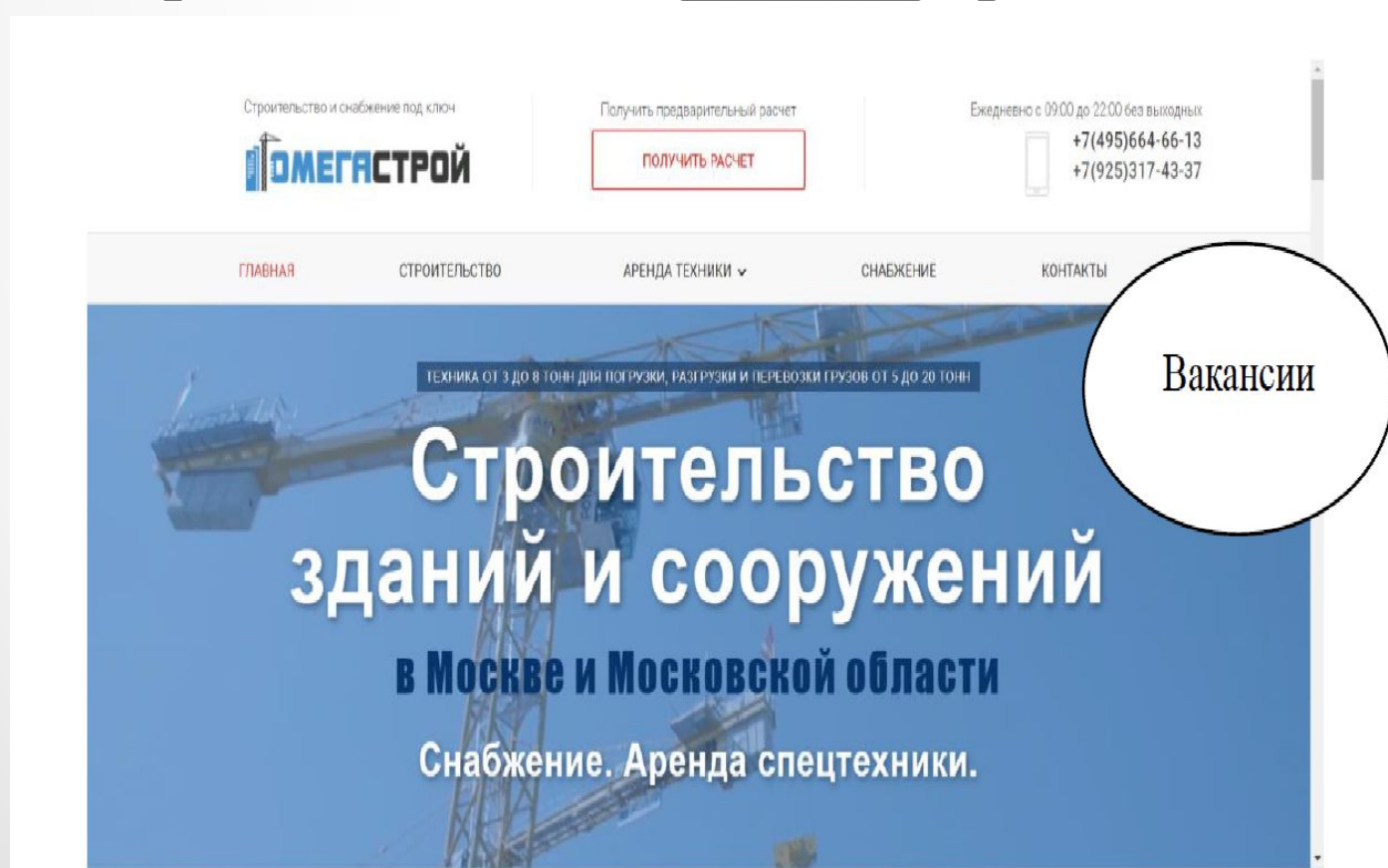
Первичная оценка кандидата - установление степени соответствия кандидата заданным критериям, оценивающим профессиональные и личные качества

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

Предложения по совершенствованию процесса подбора и найма персонала



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

$\text{Э} = (212548,35 - 159,92) - 202427 =$
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

Заключение

**Тут должна быть таблица:
Какая была задача – что
сделано по решению задачи**

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

