Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТИНГА ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ВАКАНТНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА В ТУРИСТСКОЙ ФИРМЕ «ГЕОГРАФИЯ»**

Актуальность темы обусловлена тем, что в наше время, когда экономика перешла на рыночный путь развития, необходимо, чтобы принятый в штат организации человек работал наиболее эффективно, так как от этого зависит прибыль организации

Эффективный подбор персонала для решения задач, стоящих перед организацией, обеспечивает высокую вероятность успеха деятельности организации. Очень важным фактором является компетентность кадровой службы или кадрового агентства, которому поручен поиск. Именно от их работы зависит, объективно ли будет подобран тот или другой претендент, который со временем может обвиниться на деятельности всего предприятия.

Слайд 2

Цель выпускной квалификационной работы – проведение анализа практики управления привлечением специалистов на вакантные рабочие места и разработка проекта по совершенствованию системы подбора персонала на основе технологии рекрутинга.

Слайд 3

ООО «География» является российским туроператором. Деятельность компании достаточно обширна и включает следующие направления: формирование туров; подбор туров для туристов и туристок; продажа авиа и ж/д. билетов; организация касс продаж билетов для туристов.

Слайд 4

В ходе исследования были рассмотрены показатели финансово-экономической деятельности. Основные показатели производственно-хозяйственной деятельности ООО «География» представлены в таблице 1 раздаточного материала.

Как видно из таблицы, в анализируемом периоде (с 2012 по 2016гг) наблюдается увеличение выручки от продаж туров. Выросла и чистая прибыль, в 2016-ом на 31,5 % относительно 2012 года и на 71,5 % относительно 2015-го.

Слайд 5

На слайде на диаграмме отображена динамика выручки, чистой прибыли и себестоимости за 2012-2016. Исходя из того, что выручка, валовая прибыль и себестоимость на протяжении последних трех лет стабильно растут, можно констатировать, тот факт, что в ООО «География» эффективно развивается на рынке туристических услуг.

Слайд 6

Изучив показатели оборота и движения кадров по данным таблицы 2 раздаточного материала, можно сделать вывод, что коэффициент оборота по приему снизился на 0,05%, коэффициент общего оборота на 0,10%, а коэффициент выбытия увеличился на 0,06%.

Что касается динамики показателей по труду, представленной в таблице на слайде, проведенный анализ показал, что выработка в 2016 году составила 2267,90 тыс. руб., что на 1122,16 тыс. руб. или на 52,51 % больше, чем в 2012 году (2115,74 тыс. руб.). Увеличение произошло за счет увеличения товарооборота на 43021,00 тыс. руб. или на 52,50 %.

Слайд 7

Кадровая политика в ООО «География» осуществляется по следующим направлениям:

- подбор персонала;
- оформление персонала;
- стажировка;
- мотивация;
- обучение.

Планы по обучению персонала в ООО «География» на 2015 год представлены в таблице на слайде, а также в таблице 3 раздаточного материала.

Слайд 8

Подбор персонала на данном предприятии осуществляется менеджерами по персоналу в несколько этапов:

- просмотр резюме отделом персонала;
- телефонное интервью, согласование даты собеседования;
- заполнение анкеты;
- первичное интервью;
- собеседование с руководителем отдела/подразделения и директором по персоналу;
- сбор рекомендаций.

Слайд 9

Выделены проблемы, возникающие перед туристической «География» в области подбора персонала:

- Неотработаны процедуры и документация;
- Не разработаны процедуры отбора новых работников;
- Не проводится работа по изучению потребности в персонале;
- Не разработаны положения и инструкции в области подбора персонала;
- Отсутствуют критерии к профессии.

Таким образом, поиск и отбор новых работников на данном предприятии затруднен из-за отсутствия методического и документального обеспечения.

Слайд 10

В связи с проблемами, возникающими перед туристической «География» в области подбора персонала, выделенными в предыдущей главе, мы разработали ряд рекомендаций по оценке резюме и составлению списка кандидатов. А именно:

1) Создание документа, регламентирующего политику компании в области подбора персонала;
2) Документальное закрепление ответственности сторон в процессе подбора и оценки персонала относительно процедуры оценки резюме и составления списка кандидатов;
3) Оптимизация процесса рассмотрения резюме.
4) Определение четких требований, которые являются ключевыми для сотрудников ООО «География».
5) Составление модели компетенций на каждую должность.

Слайд 11

При составлении анкеты кандидата, проанализирована структура стандартного интервью, составлен список наиболее часто задаваемых вопросов. На списка выделены вопросы, которые можно было включить в анкету без ущерба получаемой от кандидата информации. Совместно с юристами мы разработали новый пункт анкеты. Результатом проделанной работы была разработка новой анкеты кандидата, которая впоследствии станет частью оптимизированной политики по подбору персонала.

Еще одним важным элементом является определение профиля кандидата. В результате проделанной работы были разработаны основные правила составления профиля идеального кандидата для ООО «География».

Правило первое: пожелания к личностному или профессиональному качеству кандидата должно быть сформулировано подробно.

Правило второе: в профиле кандидата должны быть четко расставлены приоритеты.

Правило третье: каждая компетенция, указанная в профиле, должна иметь свой «измеритель».

Слайд 12

Оценив эффективность разработанных программы, можно сделать вывод, что за счет внедрения мероприятий по совершенствованию подбора персонала ООО «География» получит возможность сэкономить 74,267 тыс. руб. Следовательно, предложенные мероприятия эффективны.

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы - проведение анализа практики управления привлечением специалистов на вакантные рабочие места и разработка проекта по совершенствованию системы подбора персонала на основе технологии рекрутинга – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.