

## Слайд 1

### Уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы – «Анализ кадрового планирования и подбора персонала в структуре системы управления персоналом»

**Актуальность темы обусловлена** необходимостью изучения научно-методических принципов и организационных мероприятий подбора персонала, позволяющих успешно решать кадровые проблемы.

## Слайд 2

**Цель работы** - анализ кадрового планирования и подбора персонала в структуре системы управления персоналом как важного фактора для эффективной деятельности организации.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

- оценить место системы управления персоналом в структуре управления организацией;
- определить область применения и возможности кадрового планирования в современных условиях;
- изучить методы, используемые кадровыми службами при подборе персонала в организации.

## Слайд 3

**В первой части работы** рассмотрен процесс формирования системы управления персоналом в структуре системы управления организацией. Изучены принципы формирования, цели и методология управления персоналом: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

Эффективность деятельности организации зависит в первую очередь от профессионализма и целеустремленности её сотрудников. В этой связи задача каждого менеджера по кадрам заключается в выборе из числа соискателей наиболее компетентных и заинтересованных кандидатов, легко адаптирующихся к новым условиям труда и возлагаемым на них обязанностям и требующих минимальных вложений в обучение.

## Слайд 4

**Во второй части работы** рассмотрено кадровое планирование в системе управления персоналом. Процесс кадрового планирования состоит из четырех базисных шагов:

1. Определение воздействия организационных целей на подразделения организации;
2. Определение будущих потребностей (необходимых квалификаций будущего персонала и общего числа служащих, которые требуются для достижения данной организацией поставленных целей);
3. Определение дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации;
4. Разработка конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале.

## Слайд 5

Прогнозирование потребностей в персонале организации может быть выполнено при использовании ряда методов: оценки управляющих и методику Дельфи.

1. При использовании метода оценок управляющих менеджеры представляют оценки будущих потребностей укомплектования персоналом. Эти оценки могут быть произведены как верхним управленческим звеном и передаваться "вниз", или же управленцами более низкого уровня и передаваться "вверх" для дальнейшего изменения. Хотя наибольший успех возможен при комбинации этих двух вариантов.

2. При методике Дельфи каждый из экспертов делает независимую оценку того, каким будет следующий запрос, руководствуясь всеми основными допущениями. Посредники, представляют прогноз и предположения каждого эксперта другим, и позволяет экспертам пересматривать их позиции, если это надо. Этот процесс продолжается до тех пор, пока не появляется согласие.

## Слайд 6

### Этапы подбора персонала:

- 1 этап: сбор информации о вакансии
- 2 этап: составление и согласование заявки на подбор специалиста

- 3 этап: утверждение заявки руководством компании
- 4 этап: выработка стратегии подбора специалиста в соответствии с требованиями и сроками
- 5 этап: планирование и согласование бюджета на подбор специалистов
- 6 этап: выбор конкретных поставщиков услуг по поиску специалиста 7 этап: проведение всех этапов отбора кандидатов
- 8 этап: заключение трудового договора, оформление приказа (распоряжения) о приёме на работу
- 9 информирование других кандидатов о закрытии вакансий
- 10 этап: анализ полученных результатов

### Слайд 7

Существуют несколько видов *стратегий подбора* персонала с помощью внешних и внутренних ресурсов, и у каждой есть преимущества и недостатки:

1. Самостоятельный поиск: анализ внутреннего кадрового резерва, размещение информации в Интернете, на телевидении, в газетах, на досках объявлений и т. п., а также участие в ярмарках вакансий.
2. Поиск с помощью кадровых и рекрутинговых агентств.
3. Самостоятельный целевой поиск или хэд-хантинг.
4. Применение двух и более стратегий одновременно.

### Слайд 8

#### Основные методы отбора персонала:

Анализ резюме претендентов.

Заочное интервью или первое собеседование по телефону.

Проведение собеседований.

Профессиональное тестирование.

Психологическое тестирование.

Проверка рекомендаций, характеристик с предыдущих мест работы ил учёбы.

Проверка с помощью службы безопасности компании.

Для оптимизации работы менеджера по персоналу можно использовать шесть основных критериев оценки соответствия кандидатов вакансии:

1. Профессиональные знания, умения и навыки.
2. Умение работать.
3. Мотивация и её адекватность вакансии
4. Личностные обстоятельства, позволяющие успешно трудиться, – здоровье, отсутствие вредных привычек, условия жизни, семья
5. Личностные качества и их адекватность корпоративным нормам компании и должности.
6. Безопасность для организации.

### Слайд 9

На основании сделанного анализа разработаны **практические рекомендации** по кадровому планированию, поиску и отбору персонала:

1. При разработке стратегического плана подбора новых сотрудников отделом кадров должны быть учтены следующие факторы: соотношение степени соответствия между требованиями к специалисту и условиями работы; финансовые возможности организации, в частности готовность к вложению ресурсов в подбор и обучение персонала; традиции организации в области подбора персонала, накопленный опыт подбора подобных специалистов.

2. Не существует идеальных кандидатов, поэтому очень важна правильная расстановка приоритетов в требованиях к соискателям. Для эффективного осуществления менеджмента персонала целесообразно проведение следующих процессов:

- 1) постоянное систематическое планирование всей работы кадрового подразделения;
- 2) анализ настоящих требований к сотрудникам и возможность их корректировки в дальнейшем;
- 3) планирование и учёт настоящих и перспективных вакансий;
- 4) маркетинговые изыскания в специализированных учебных заведениях;
- 5) планирование предстоящих расходов на обучение и подбор персонала;

6) систематическое информирование сотрудников о вводимых изменениях и инновациях в деятельности компании;

7) проведение обучения и повышение квалификации сотрудников

8) разработка и применение постоянных окладов, бонусов, премий.

**3.** Ключевой стадией процесса подбора персонала является отбор. И цель этого процесса – выбор из числа соискателей не самого сильного или опытного, не самого знающего или умного кандидата, а именно такого, который наилучшим образом подойдёт для данной должности в данной организации на данном этапе её развития и на определённых условиях оплаты труда.

Если организации смогут учесть и применить в своей работе сделанные выводы и рекомендации, то они смогут обеспечить себя наиболее квалифицированными кадрами.

#### **Слайд 10**

Таким образом, цель работы - **анализ кадрового планирования и подбора персонала в структуре системы управления персоналом как важного фактора для эффективной деятельности организации** - достигнута.

**Спасибо за внимание! Доклад окончен.**