

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 «ГЛОБУСТУР»**

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

Слайд 4

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

Как видно из таблицы, в анализируемом периоде (с 2012 по 2014гг) наблюдается увеличение выручки от продаж туров. Возросла и чистая прибыль в 2013 г на 31,5 % относительно 2012 года и на 71,5 % относительно 2012 г.

Слайд 5

На слайде на диаграмме отображена динамика выручки, чистой прибыли и себестоимости в 2012-2014. Исходя из того, что выручка, валовая прибыль и себестоимость на протяжении последних трех лет стабильно

растут, можно констатировать тот факт, что в ООО «Глобустур» 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 2014 году составила 3247,90 тыс. руб., что на 1132,14 тыс. руб. или на 53,51 % больше, чем в 2013 году (2115,76 тыс. руб.). Увеличение произошло за счет увеличения товарооборота на 43021,00 тыс. руб. или на 53,50 %.

Слайд 7

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

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

План по обучению персонала в ООО «Глобустур» на 2015 год представлен 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

Выделим проблемы, возникающих перед турфирмой «Глобустур» в области подбора персонала:

- Непроработаны 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 турфирмой «Глобустур» 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 «Глобустур».
- 5) Составление модели компетенций на каждую должность.

Слайд 11

Для составления анкеты кандидата, проанализирована структура стандартного интервью, составлен список наиболее часто задаваемых вопросов. Из списка выделены вопросы, которые можно было включить в анкету без ущерба получаемой от кандидата информации. Совместно с юристом 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 «Глобустур».

Правило первое: пожелание 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 программ, можно сделать вывод, что за счет внедрения мероприятий по совершенствованию подбора

персонала ООО «Глобустур» получит возможность сэкономить 172867,5 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.

Слайд 13

Спасибо за внимание! Доклад окончен.