



Факультет электронного
обучения

МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ФОРТА»)

Студент: Мельникова Ирина Владимировна
Группа: ОБМ-1503МОучр
Направление: Менеджмент
Руководитель: профессор, д.э.н., Коломиец Анна
Ивановна

Актуальность:

Актуальность темы работы обуславливается тем, что процесс найма персонала является одним из ключевых моментов в создании эффективной работы в организации в целом, так как именно от персонала зависит успех организации. Процесс найма персонала различен во всех организациях. Критериями найма персонала служат различные показатели, которые зависят от финансового положения компании, ее уровнем на рынке труда, а также и требованиями самого нанимаемого.

Цель

:

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию методов отбора персонала в организацию.

Задачи

:

- рассмотреть понятие и выявить сущность управления персоналом организации;
- охарактеризовать источники набора персонала в организацию и их особенности;
- изучить основные этапы и принципы найма персонала;
- оценить персонал ООО «Форта»;
- проанализировать методы найма персонала в ООО «Форта»;
- разработать рекомендации по совершенствованию методов отбора персонала в ООО «Форта»;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

Объект и предмет:

Объектом исследования выступает ООО «Форта».

Предметом исследования являются методы отбора персонала в организацию.

Характеристика предприятия ООО

«Форта»

Руководителем организации является генеральный директор Вангулова Татьяна Михайловна. Юридический адрес ООО «Форта» - 107023, город Москва, Суворовская улица, дом 7. Общество с ограниченной ответственностью «Форта» имеет следующие реквизиты ИНН 7718220781, ОГРН 1157746515959, ОКПО 45901019.

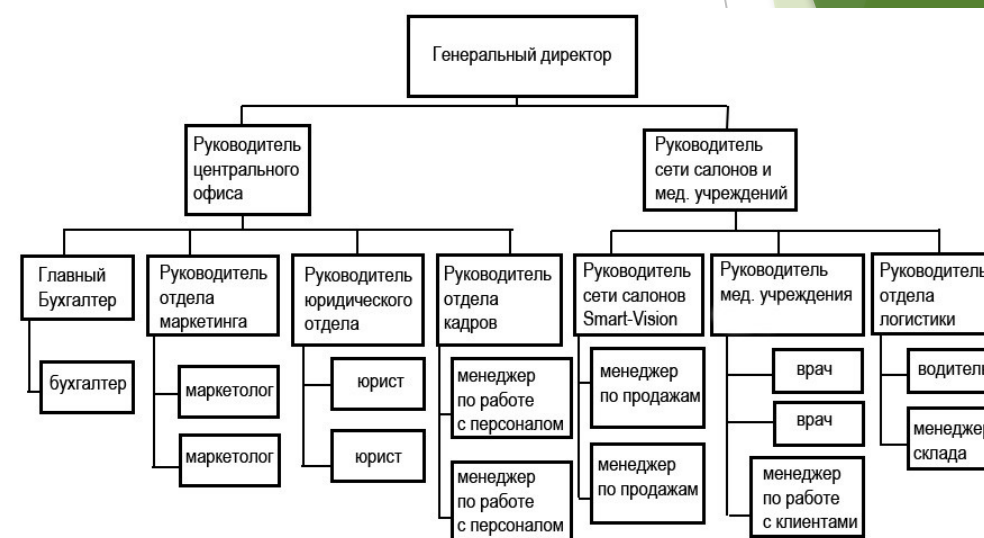
Целью деятельности ООО «Форта» является оказание медицинских услуг, производство продукции, выполнение работ и оказание услуг.

Характеристика предприятия ООО «Форта»

Показатели финансово-хозяйственной деятельности
ООО «Форта» за 2016-2017 годы

Показатель	2016 г.	2017 г.	Отклонение	Темп роста, %
Среднегодовая стоимость основных средств	139040	183119,5	44079,5	131,7
Выручка от продаж	39183	64003	24820	163,3
Себестоимость продаж	33653	52669	19016	156,5
Коммерческие расходы	6682	8097	1415	121,2
Прибыль от продаж	(1152)	3237	4389	(281,0)
Среднегодовой размер денежных средств	12908	23790	10882	184,3
Среднегодовая стоимость запасов	21571,5	23642,5	2071	109,6
Фондоотдача, руб. (2/1)	0,28	0,35	0,07	125,0
Уровень управленческих расходов, % ((3+4)/2*100)	17,05	12,65	(4,4)	74,2
Рентабельность продаж, % (5/2*100)	(2,94)	5,06	8	(172,1)
Оборачиваемость денежных средств, раз (2/6)	3,04	2,69	(0,35)	88,5
Оборачиваемость запасов, раз (2/8)	1,82	2,71	0,89	148,9

Выручка от продаж ООО «Форта» возросла в 2017 году на 24820 тыс.руб., или на 63,3%.



Организационная структура ООО «Форта»

Оценка действующего персонала ООО «Форта»

Штатное расписание ООО «Форта»

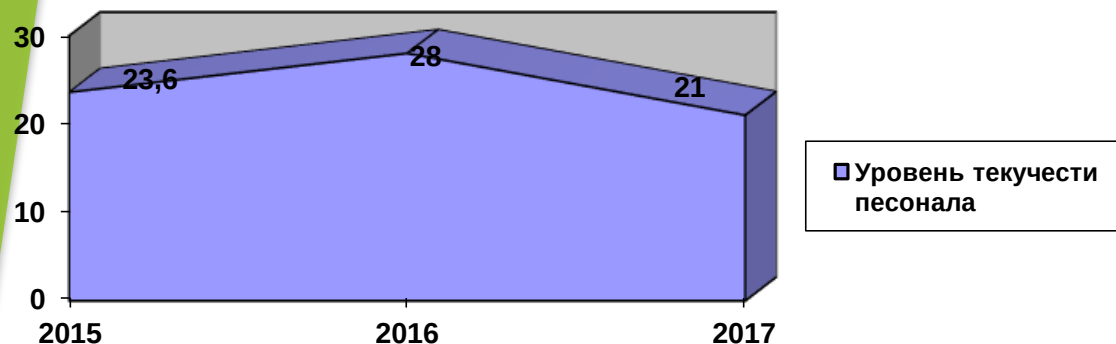
Наименование штатной единицы	Шт.ед.
Генеральный директор	1
Коммерческий директор	1
Начальник отдела кадров	1
Специалист по кадрам	2
Инженер по ТБ	1
Менеджер по персоналу	1
Начальник отдела маркетинга	1
Специалист по маркетингу	2
Специалист по рекламе	1
Начальник юридического отдела	1
Юрист	2
Специалист по договорам	1
Главный бухгалтер	1
Бухгалтер	2
Начальник склада	1
Работник склада	4
Управляющий салоном оптики	42
Менеджер салона оптики	84
Продавец-консультант	168
Врач-офтальмолог	42
Техник-оптик	42
Оптометрист	42
Уборщик помещений	84
Итого	527

Анализ численности персонала ООО «Форта»

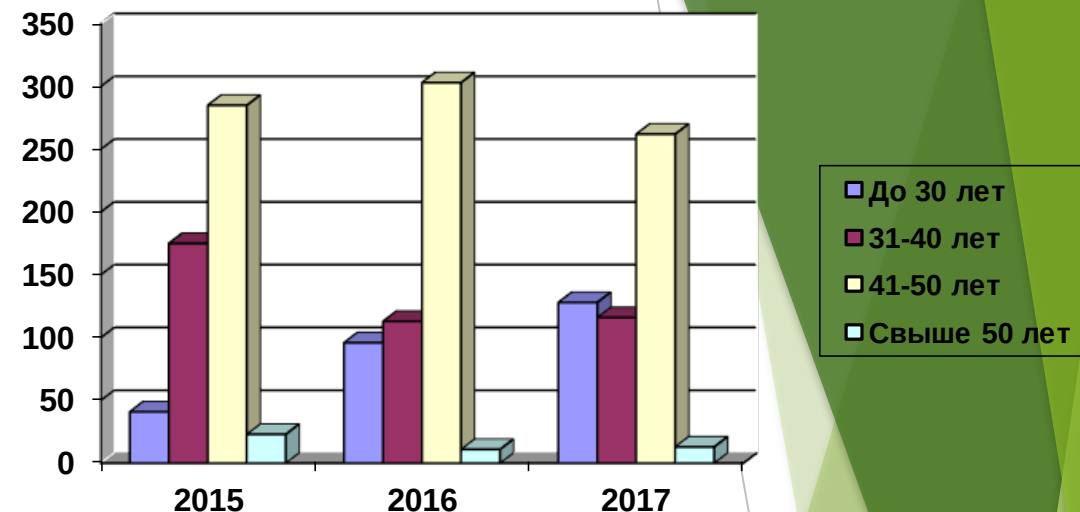
Категории работников	годы						2016 г. к 2014 г.	
	2014		2015		2016			
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	в %	(+.-)
Среднесписочная численность	524	99,43	523	99,24	519	98,48	99,05	-5
Рабочие и служащие	362	68,69	352	66,79	348	67,05	96,13	-14
Специалисты	121	22,96	125	23,72	132	25,05	109,09	11
Аппарат управления	41	7,78	46	8,73	39	7,51	95,12	-2

динамика рабочих и служащих с 2015г. по 2017г. является отрицательной (-14 человек).

Оценка действующего персонала ООО «Форта»



в 2016 г., наблюдается увеличение текучести кадров ООО «Форта» (на 4,4%) и небольшое (1%) уменьшение численности персонала. А в 2017 г. динамика была положительной, текучесть сократилась на 7%.



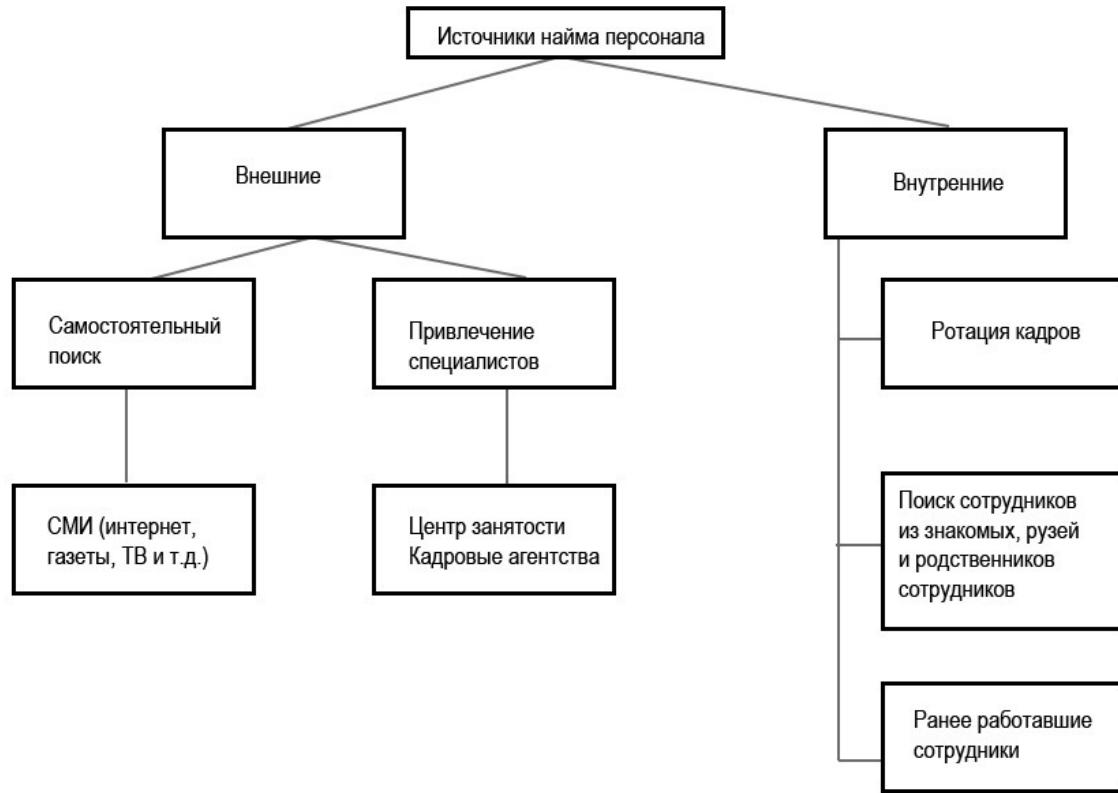
Динамика возрастного состава персонала ООО «Форта» за 2015-2017гг.

Оценка действующего персонала ООО «Форта»



Основные причины увольнения сотрудников ООО «Форта»

Анализ методов набора персонала в ООО «Форта»

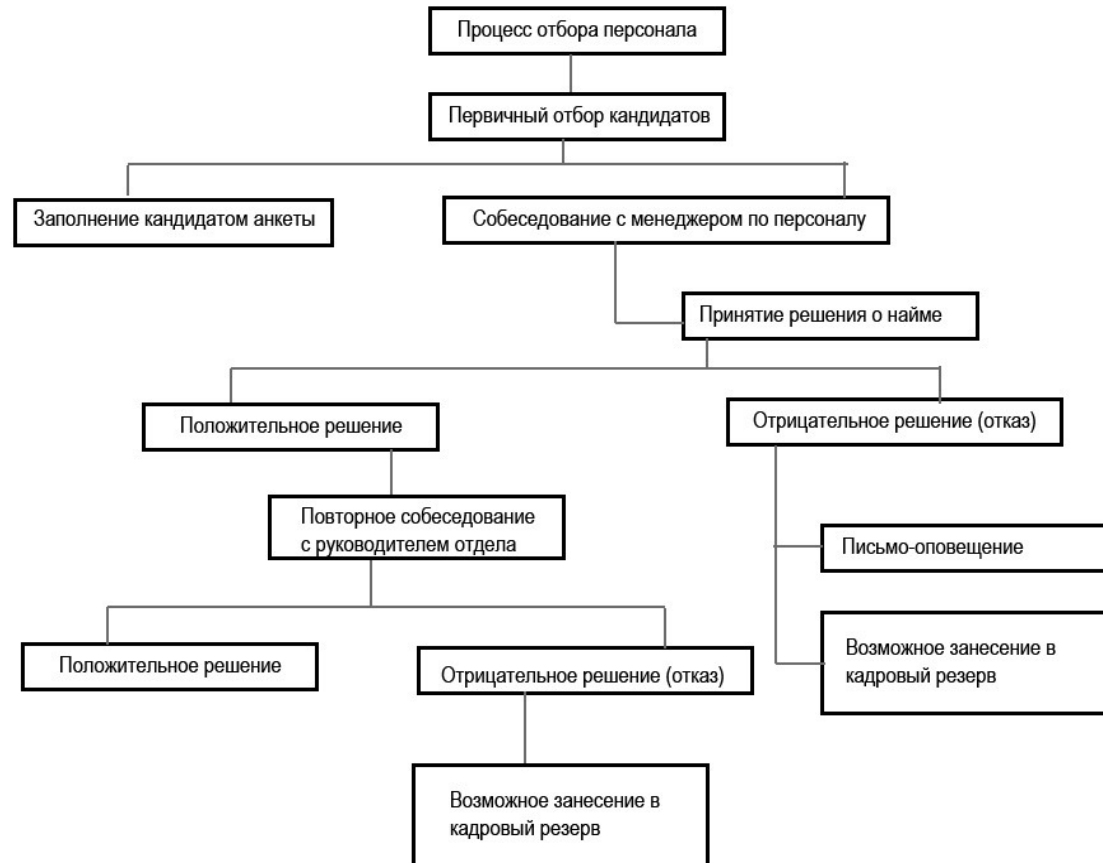


Источники найма персонала в ООО «Форта»



Этапы найма кандидата в ООО «Форта»

Анализ методов набора персонала в ООО «Форта»



Процесс найма и отбора сотрудников в ООО «Форта»

Выводы по



Основные недостатки при отборе сотрудников в ООО «Форта»

Длительный процесс отбора. На начальном этапе отбора персонала, то есть на этапе размещения вакансии и приглашении кандидата на собеседование и заполнение анкеты, проходит значительное количество времени, а именно до месяца.

Усложненный механизм анализа документов и первичного этапа отбора кандидата. На 9 этапе происходит первичный отбор путем поиска кандидатов, на 10 кандидатами заполняются анкеты и в тот же момент осуществляется собеседование. Тесты, которые теоретически необходимы для анализа данных, фактически не проводятся.

Отсутствие методической базы для эффективного процесса отбора персонала.

Во-первых, на практике отсутствуют тесты, которые необходимо проводить по алгоритму работы с персоналом, который указан в документах организации.

Во-вторых, не имеется никакого документа, который бы регламентировал направления по совершенствованию процесса работы с персоналом в целом.

В-третьих, отсутствует профессиограммы для сотрудников.

Рекомендации по совершенствованию методов отбора персонала в ООО «Форта»

«Форта»

Совершенствованию подлежат два основных аспекта в работе по отбору персонала: нормативно-методические нововведения и проведение организационных мероприятий.

Рекомендуются следующие разделы в «Положении о системе отбора персонала»:

1. Общие положения (сведения о том, что представляет собой отбор персонала);
2. Этапы отбора персонала (детально описывается предварительный, первичный и вторичный этап отбора персонала в ООО «Форта»);
3. Список заявительных документов в ООО «Форта»;
4. Методы оценки кандидатов в ООО «Форта»;
5. Измененная анкета для соискателей ООО «Форта»;
6. Психологические и технические тесты для соискателей ООО «Форта»;
7. Бланк качеств соискателей ООО «Форта».

Оценка эффективности предложенных мероприятий

Внедрение новой нормативно-методической базы в процесс отбора персонала в ООО «Форта».

Специально сформированные анкеты и навык их анализа позволяет сократить время работы HR-менеджера на этапе первичного отбора кандидатов в 120 раз: с 30 минут первичного собеседования до 30 секунд анализа анкеты кандидата.

Введение поля (раздела меню) «Вакансии» на сайт компании.

В ООО «Форта» не имеется своего специалиста по информационным технологиям, таким образом, необходимо будет еще раз обращаться к специалисту, который разрабатывал сайт компании. Внедрение новых параметров будет стоить компании 15000 рублей. Дальнейший сбор данных по резюме и рекомендательным письмам будет осуществляться менеджеров по работе персонала уже в системе сайта бесплатно.

В организации, особенно где наблюдается повышенная текучесть кадрового состава, необходима разработка форм анкет, которые специалисты кадровой службы могут разместить на своем web-сайте.

Эти формы значительно облегчают работу специалистов отдела по работе с персоналом, сокращают время на обработку информации, а также позволяют создавать базы данных предприятия для дальнейшей работы с предоставленной информацией.



Таким образом, поставленные задачи были выполнены, а цель достигнута.

**Спасибо за
внимание!**