

[Слайд 1]

Здравствуйте, Уважаемые члены комиссии. Разрешите представить Вам выпускную квалификационную работу на тему «Совершенствование методов отбора персонала в организацию (на примере ООО "Форта")».

[Слайд 2]

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.

[Слайд 3]

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

[Слайд 4]

Для достижения цели в работе поставлен ряд взаимосвязанных задач:

- рассмотреть понятие и выявить сущность управления персоналом организации;
- проанализировать методы найма персонала в ООО «Форта»;
- разработать рекомендации по совершенствованию методов отбора персонала в ООО «Форта»;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

Полный перечень задач представлен на демонстрируемом слайде.

[Слайд 5]

Исходя из вышесказанного Объектом исследования выступает ООО «Форта».

Предметом исследования являются методы отбора персонала в организацию.

[Слайд 6]

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

[Слайд 7]

Показатели финансово-хозяйственной деятельности и организационная структура ООО «Форта» представлены на слайде.

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

[Слайд 8]

После рассмотрения организационной структуры компании и анализа её основных экономических показателей перейдем к оценке действующего персонала компании.

Штатное расписание ООО «Форта» и анализ численности персонала ООО «Форта» представлены на слайде.

Среднесписочная численность сотрудников с 2015г. по 2017 г. составляет более 95%, из них укомплектованность аппарата управления в 2015г – 7,78%, в 2016г – 8,73%, 2017г – 7,51% от общего числа сотрудников.

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

[Слайд 9]

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%.

Произошло омолаживание коллектива, так как 56% составляют сотрудники от 20 до 37, увеличилась на 6% возрастная категория до 30 лет, осталось всего 11% сотрудников в возрасте после 50.

[Слайд 10]

Основные причины увольнения сотрудников ООО «Форта» представлены на слайде.

[Слайд 11]

Перейдем к анализу методов набора персонала в ООО «Форта». Этапы найма кандидата в ООО «Форта» и источники найма персонала в ООО «Форта» представлены на слайде.

[Слайд 12]

Процесс найма и отбора сотрудников в ООО «Форта» представлен на слайде.

[Слайд 13]

Сделаем выводы по анализу. Основные недостатки при отборе сотрудников в ООО «Форта» схематично представлены на слайде.

*Длительный процесс отбора.* Для начала обратим внимание на то, что даже 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, после чего какие-то процессы по отбору начинают пересматриваться, уточняться запросы на соискателя и проводиться тому подобные действия. Данный процесс может быть значительно сокращен при создании стройной системы по подготовительному этапу отбора персонала.

*Усложненный механизм анализа документов и первичного этапа отбора кандидата.* Данный недостаток четко виден, если проанализировать 9 и 10 этапы по процессу отбора персонала (приложение 2). 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. Уже это является недостатком и зачастую является причиной высокой текучести кадров (молодых специалистов).

Во-вторых, не имеется никакого документа, который бы регламентировал направления по совершенствованию процесса работы с персоналом в целом, а также конкретно по набору и отбору персонала в ООО «Форта».

В-третьих, отсутствует профессиограммы для сотрудников, которые бы облегчили работу по составлению параметров и характеристик соискателей в СМИ, когда размещается новая вакансия.

[Слайд 14]

Разработаем рекомендации по совершенствованию методов отбора персонала в ООО «Форта»

Совершенствованию подлежит 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» (приложение 4);
6. Психологические и технические тесты для соискателей ООО «Форта»;
7. Бланк качеств соискателей ООО «Форта».

[Слайд 15]

Выполним оценку эффективности предложенных мероприятий.

1. 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.

2. 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.

[\[Слайд 16\]](#)

Таким образом, поставленные задачи были выполнены, а цель достигнута. Спасибо за внимание!