

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
**«Совершенствование процесса отбора и найма
персонала на малом предприятии (на примере
ООО «Линком»)»**

Выполнил:

Научный руководитель:

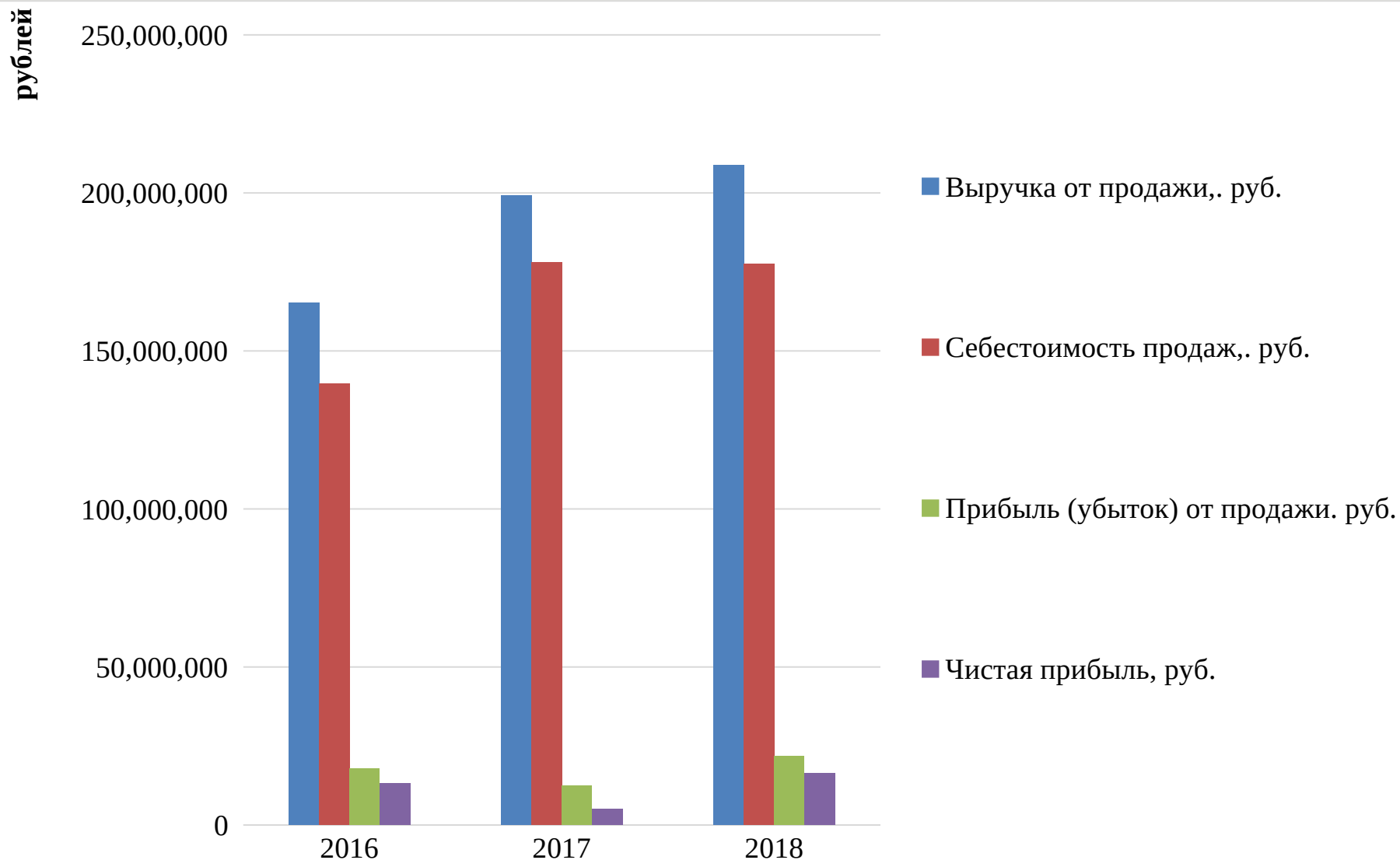
Цель и задачи

Цель - разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности системы отбора и найма персонала в компании ООО «Линком».

Задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы отбора и найма персонала.
2. Проанализировать процесс отбора и найма персонала в компании ООО «Линком».
3. Разработать мероприятия по совершенствованию процесса отбора персонала в компании ООО «Линком».

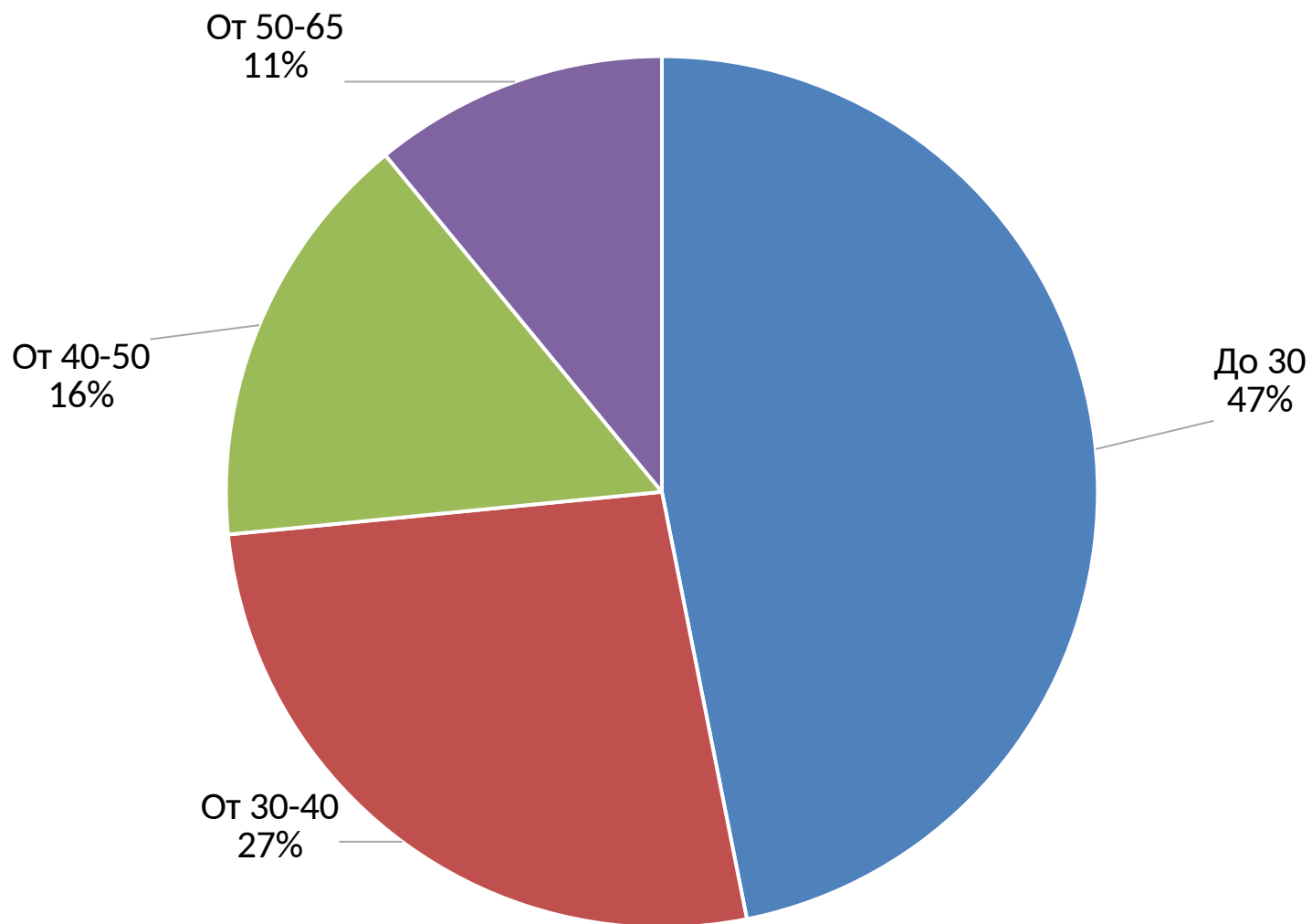
Динамика финансовых результатов ООО «Линком» за 2016 – 2018 гг.



Структура персонала ООО «Линком»

Категории персонала	Численность на 31.12.18	Численность по штату на 31.12.18	Фактическая численность на 31.12.18	Фактически в %, относительно	
				20 17 г.	штата
Всего, в т.ч.	53	70	64	132	
Руководство компании	3	3	3	100	
Отдел Бухгалтерия	5	6	6	120	
Техническая служба	5	5	4	100	
Служба охраны	5	5	5	100	
Отдел Персонала	4	6	5	150	
Строительно-инвестиционный отдел	4	6	6	150	100
Строительный отдел	4	5	5	125	100
Юридический отдел	4	5	5	125	100
Технический отдел	5	5	4	100	80
Отдел Экзаменации	1	2	2	200	100
Отдел Управляющих проектами	3	8	5	267	63
Отдел Менеджеров проектов	5	5	5	100	100
Отдел программирования и защиты информации	5	5	5	100	100

Структура персонала по возрасту



Этапы системы отбора и найма персонала в компании ООО «Линком»

1
эта
п
най
ма

- Определение потребности в кадрах.

2
эта
п
най
ма

- Формирование требований к персоналу.

3
эта
п

- Определение основных источников поступления кандидатов

4
эта
п

- Выбор методик оценки и отбора кадров

Методы, применяемые при найме персонала:

Предварительная
отборочная беседа

Анализ и оценка
заявительных документов

Собеседование

Проверка претендентов
службой безопасности

Медицинский осмотр

Текучесть кадров ООО «Линком»

От елы компании	Среднесписочная численность персонала в отделе в 2018г.	Количество уволившихся работников в 2018г.	Коэффициент текучесть кадров в %
Руководство компании	3	0	0
Отдел Бухгалтерия	6	0	0
Техническая служба	4,75	1	21,05
Служба охраны	5	0	0
Отдел Персонала	5,25	1	19,05
Строительно–инвестиционный блок			
Отдел Планового управления	3,7	1	27,03
Строительно-инвестиционный отдел	5,88	2	34
Строительный отдел	4,6	2	43,48
Юридический отдел	5	0	0
Тендерный отдел	4,65	3	64,52
Отдел Экзаменации	1,9	1	52,63
Отдел Управляющих проектами	6,22	4	64,3
Отдел Менеджеров проектов	4,89	1	20,45
Отдел программирования и защиты информации	5	0	0
Итого:	65,84	16	24,3

Анализ причин текучести кадров «Линком» за 2016–2018 гг.

Причина увольнения	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Выход на пенсию	1	2	1
Смена места жительства		1	
Неудовлетворенность условиями труда	2	1	2
Неудовлетворенность характером работы	5	7	11
Неудовлетворенность заработной платы	2	1	2
Отдаленность от места жительства		1	
Не устраивает психологический климат	1		
Всего	11	13	16

Совершенствование системы оценки профессиональных качеств работника при отборе и подборе кадров в ООО «Линком» предлагается вести по следующим направлениям:

Разработка карты компетенций для вакантных должностей

Эффективность системы управления персоналом, в том числе и системой отбора и найма, напрямую зависит от уровня компетентности менеджера по кадрам

Необходимо пересмотреть порядок проведения оценки и участников в процессе отбора кандидатов

Мероприятия по оптимизации процесса оценки профессиональных качеств работника при отборе и подборе кадров «Линком»:

Аудит системы оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров



Выявление проблем системы оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров



Разработка положения об оценке профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров



Определение целей оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров



Определение задач оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров



Определение порядка проведения оценки профессиональных качеств соискателя на этапе отбора и подбора в отношении специалистов



Формирование перечня сотрудников, входящих в состав комиссии для оценки профессиональных качеств руководителей

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!