

(Слайд 1) Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии! Тема моей ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «Совершенствование процесса отбора и найма персонала на малом предприятии (на примере ООО «Линком»)).»

(Слайд 2) Цель – разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности системы отбора и найма персонала в компании ООО «Линком».

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

(Слайд 3) Основным видом экономической деятельности является «производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств». Также ООО «Линком» работает еще по 8 направлениям.

Структурные подразделения предприятия наделены в основном организационными функциями, а функции управления реализуются на верхнем уровне. Отношения между подразделениями строятся по иерархическому признаку – нижестоящие подразделения подчиняются вышестоящим подразделениям предприятия.

Исходя из представленного рисунка, можно отметить, что выручка от продажи увеличилась на 43 568 000 руб. или на 26,3. Себестоимость продаж увеличилась на 37 995 000 руб. или на 27,2. Соответственно прибыль (убыток) от продажи увеличилась на 3 908 000 руб. или на 21,8. Чистая прибыль ООО «Линком» в 2018 году составила 16 450 000 руб., это на 3 359 000 руб., это больше, нежели в 2016 году – 13 091 000 руб. на 25,6%.

(Слайд 4) Общая среднегодовая численность сотрудников ООО «Линком» колеблется в рамках 130–160 человек, в инвестиционно–строительном блоке задействовано около 60–70 человек. В ходе анализа структуры персонала, в первую очередь, рассмотрим обеспеченность организации персоналом. Для этого необходимо сравнить фактическую численность кадров предприятия с предыдущим периодом. Обеспеченность персоналом компании ООО «Линком» по отделам проанализированная в таблице. Как видно из таблицы, численность кадров в отчетном году увеличилась по отношению к предыдущему году на 32%. Данные изменения показывают развитие компании в инвестиционно–строительной сфере, появление новых крупных проектов.

К огромному сожалению, можно также заметить, что штат укомплектован не полностью, всего на 91%. Это происходит, в основном, из-за нехватки квалифицированных специалистов на рынке труда. Более подробные причины рассмотрим ниже. Большею частью персонала являются женщины.

(Слайд 5) Коллектив компании очень молодого возраста, в основном женский. Мужчинами в основном представлены должности охранников, юристов и строительных инженеров. Руководство тоже сконцентрировано в руках женского пола, у первого лица компании – генерального директора оба заместителя женщины. В данной компании сложилось устоявшееся мнение, что женщины более ответственны. Из-за высокой текучести кадров происходит постоянный подбор новых сотрудников. Зато постоянная смена персонала является экономией затрат на заработной плате. Так как принимают на работу новых сотрудников в основном сразу после окончания ВУЗа или же на последних семестрах обучения, главное – без опыта работы, что влияет на их зарплату. Начинается работа с минимальных выплат, которые повышаются по мере того как сотрудник себя зарекомендует.

(Слайд 6) Система отбора и найма персонала в компании ООО «Линком» состоит из следующих этапов, показанных на рисунке.

(Слайд 7) Процесс найма персонала при приеме на работу руководство компании ООО «Линком» проводит по следующим критериям: образование и опыт работы; уровень профессиональных знаний, умений, навыков; деловые и личные качества; физические характеристики (состояние здоровья, внешний вид, манера поведения).

Соответственно этапам можно выделить методы, применяемые при найме персонала:

- Предварительная отборочная беседа;
- Анализ и оценка заявительных документов;
- Собеседование;
- Проверка претендентов службой безопасности;
- Медицинский осмотр.

(Слайд 8) Оценку эффективности системы управления персоналом в целом, и системы отбора и найма персонала в частности, целесообразно осуществить на основе показателя текучести кадров. Для этого рассмотрим данные по количеству уволившихся сотрудников в 2017 году,

представленные в таблице. Хотелось бы отметить, что все уволившиеся сотрудники уходили по собственному желанию. В основном увольнялись сотрудники, отработавшие менее трех месяцев. Чаще всего это те люди, которые не справлялись с темпами работы, стрессами или были недовольны заработной платой.

В таблице хорошо видно, что в строительно–инвестиционном блоке наблюдается очень высокая текучесть кадров. Если сравнить эти данные с таблицей, описывающей возрастной состав персонала Компании, то можно будет увидеть, что самый высокий показатель текучести наблюдается в отделах, где работают молодые люди моложе 30 лет.

(Слайд 9) Текучесть кадров еще отрицательно сказывается на работе предприятия: не дает сформироваться коллективу; не дает сформироваться корпоративному духу; неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы. Кроме того, текучесть кадров отрицательно сказывается: на моральном состоянии оставшихся работников; на их трудовой мотивации; преданности организации. Необходимо знание причин, вызвавших увольнение сотрудников. Проведем анализ причин текучести кадров.

По результатам проведения на предыдущем этапе анализа, была выявлена проблема в оценке профессиональных качеств работников, существующая в ООО «Линком». Она связана с отрицательными факторами. Следовательно, совершенствование оценки профессиональных качеств работника в ООО «Линком» предполагает выстраивание более эффективного порядка ее проведения.

(Слайд 10) По результатам проведенного анализа были выявлены две проблемы: увеличение коэффициента текучести кадров на предприятии ООО «Линком»: 19,5% в 2016 году, 22,1% в 2017 году и 24,3% в 2018 году. Также на протяжении рассматриваемого периода происходит увеличение числа сотрудников, которые работают в компании менее 1 года. Это довольно тревожная тенденция, поскольку свидетельствует о слабой системе адаптации для новых сотрудников, о неэффективной системы мотивации и стимулирования новых сотрудников.

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

1. Работка карты компетенций для вакантных должностей.
2. Эффективность системы управления персоналом, в том числе и системой отбора и найма, напрямую зависит от уровня компетенции менеджера по кадрам.
3. Необходимо рассмотреть по ряду проведения оценки и участников в процессе отбора кандидатов.

(Слайд 11) Далее, с учетом рассмотренных направлений по совершенствованию процесса оценки профессиональных качеств работника при отборе и подборе кадров, а также с учетом выявленных проблем данного процесса на предприятии ООО «Линком», разработаем конкретные мероприятия по оптимизации процесса оценки профессиональных качеств работника при отборе и подборе кадров «Линком»:

1. Аудит системы оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров
2. Выявление проблем системы оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров.
3. Разработка положения об оценке профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров.
4. Определение целей оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров.
5. Определение задач оценки профессиональных качеств персонала на этапе отбора и подбора кадров.
6. Определение порядка проведения оценки профессиональных качеств соискателя на этапе отбора и подбора в отнесении специалистов.
7. Формирование перечня сотрудников, входящих в состав комиссии для оценки профессиональных качеств руководителей

Реализация данных мероприятий позволит повысить эффективность системы оценки профессиональных качеств соискателей на этапе отбора и подбора кадров, и как следствие – повысить эффективность работы предприятия в целом.

(Слайд 12) Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.