

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Организационные аспекты подбора персонала на предприятии» (на примере Закрытого акционерного общества «Искрателеком»).

Слайд 2

Актуальность данной темы заключается в том, что осуществление работы любой организации неотвратимо связано с необходимостью формирования профессионального штата сотрудников, где подбор персонала – центральная задача. Качество отобранных кадров определяет эффективность работы организации и использование всех остальных ресурсов в целом. Соответственно ошибочно принятое решение в пользу тех или иных кандидатов может «влететь в копеечку» организации, а подбор хороших кадров в свою очередь станет удачной инвестицией в будущее компании.

Слайд 3 Целью работы является исследование организационных и психологических аспектов подбора персонала на предприятие.

Слайд 4

Подбор персонала – это, пожалуй, одна из самых важных и животрепещущих тем для каждой организации. Потери, которые несет компания при неправильном подборе, огромны. Подбором персонала редко довольны, но повысить уровень удовлетворенности качеством процесса подбора персонала, сделать его технологичным, понятным и прозрачным возможно.

Слайд 5 Подбор персонала осуществляется в соответствии с утвержденным планом подбора на основании заявки. Все вакансии делятся на плановые и внеплановые. К первой группе относятся те, что указаны в плане подбора на текущий год и утверждены руководством. Все плановые вакансии принимаются к исполнению на основании поквартального плана подбора, который является основанием для планирования деятельности отдела подбора персонала.

Слайд 6 Решающую роль в подборе персонала играет оценка. Интервью или собеседование – самый распространенный метод оценки персонала. Но этот метод не так прост и очевиден, как может показаться, без надлежащей подготовки интервью останется абсолютно неинформативным, а без навыков анализа и систематизации его результатов можно потерять даже ту информацию, которая была получена.

Слайд 7 Закрытое акционерное общество «Искрателеком» (далее ЗАО «Искрателеком»), основанное в 2002 году, является интернет-провайдером, обслуживающим московские районы Марьино, Люблино, Текстильщики, Котельники, Братеево, Жулебино, Бутово и город Люберцы, Одинцово, Щербинка. Входит в группу компаний «West Call», с 29 января 2008 года является членом Московской торгово-промышленной палаты.

Среднегодовая численность работников ЗАО «Искрателеком» на 2016 год составляет 157 человек, большей частью которых являются мужчины в возрасте до 45 лет. Динамику изменения численности состава работников по годам можно посмотреть на рисунке 3:

Слайд 8 Процедура отбора кадров в ЗАО «Искрателеком» состоит из нескольких этапов:

1. Составление и подача объявления – объявление о наличии вакантной должности составляется юристом и затем подается в печатные издания, сеть Интернет (специализированные сайты job.ru, hh.ru, superjob.ru) . Текст объявления включает следующие блоки:

- 1) должность;
- 2) обязанности;
- 3) требования:
 - обязательные;
 - желательные;
- 4) условия труда.

2. Собеседование по телефону – на данном этапе происходит первичный отсев кандидатов, после которого остается примерно 30-40% от числа откликнувшихся. Образец (вариант) бланка телефонного интервью выглядит следующим образом.

3. Заполнение анкеты-резюме – на данном этапе происходит максимальный отсев лиц, чьи личные качества и способности не подходят для вакантной должности.

4. Собеседование с юрисконсультантом, который затем выдает свое решение руководителю организации;

5. Заключительный этап, на котором руководитель совместно с юрисконсультантом принимает решение о приеме на работу кандидата на вакантную должность или об отказе кандидату.

Слайд 9 Проведя социологическое исследование среди персонала ЗАО «Искрателеком», автор проанализировал полученные ответы. Результаты оказались такими:

1. Большинство работающих в ЗАО «Искрателеком» – это люди в возрасте от 23 до 45 лет, со средне-специальным образованием, состоящие в браке, также имеющие стаж работы более 8 лет.

2. Собеседование для всех прошло легко и непринужденно, юрисконсульт произвел на большинство работников впечатление приятного человека, но при этом он был крайне некомпетентен, и порой создавалось впечатление у нанимающихся, что юрисконсульт плохо знает свое дело.

3. Во время проведения собеседования юрисконсульт не практиковал никаких тестов в отношении претендентов на более полное раскрытие личности, при этом на каждого претендента он затрачивал всего около 20 минут.

4. Всех работающих устраивают условия труда, единственным недостатком они считают отсутствие столовой, что приводит к тому, что голод порой заставляет людей нервничать и злиться по мелочам.

5. Коллектив в ЗАО «Искрателеком» слаженный, дружный, отношения между большинством сотрудников хорошие, каждый готов прийти на помощь друг другу как в профессиональной сфере, так и в личной жизни; между некоторыми сотрудниками существуют только деловые отношения; ну и меньшинство вообще практически ни с кем не общается.

7. Окружающие в коллективе обладают такими качествами, как доброта, отзывчивость, знание своего дела, компетентность, терпеливость, трудолюбие.

8. Среди имеющегося персонала не хватает новаторов, лидеров.

9. Для большинства работников стимулом для работы в организации является заработная плата, а также перспектива карьерного роста.

10. Заработная плата не устраивает большую часть работающего персонала.

Слайд 10 Проведенное социологическое исследование позволило выявить ряд проблем, имеющих в ЗАО «Искрателеком». Среди них можно выявить такие проблемы, как:

1) набор персонала на вакантные должности ведется исключительно извне, а не посредством внутреннего набора;

2) юристконсульт, проводя собеседование, произвел на большинство устраивающихся впечатление хоть и приятное внешне, но некомпетентного в своей рабочей области человека; это говорит о том, что он не справляется должным образом с возложенными на него обязанностями;

3) большинство рабочих не устраивает заработная плата, в связи с чем происходит частая смена персонала в организации;

Чтобы решить выявленные проблемы, автор предлагает ряд рекомендаций.

Слайд 11 В ходе рассмотрения системы найма и оборота персонала в организации был выявлен ряд проблем, рекомендации по решению которых были изложены в данной работе. Так, например, набирая претендентов на вакантные места извне, руководитель забывает о преимуществах подбора кадров из уже работающих в компании людей. Ведь это обходится организации дешевле, повышает заинтересованность работников, улучшает моральный климат.

Всей работой по подбору и отбору персонала на вакантные должности, а также всей кадровой работой занимается юристконсульт. Его загруженность не позволяет ему компетентно заниматься отбором и наймом персонала. Поэтому второй рекомендацией автора являлось предложение найма дополнительной штатной единицы в качестве менеджера по персоналу в отдел кадров и распределение обязанностей между ним и юристконсультом.

Третья и четвертая рекомендация автора связаны со стимулированием труда работников компании. Существующая в организации хоть и сравнительно невысокая текучесть кадров напрямую связана с заработной платой сотрудников. Недовольство работниками тем, сколько они получают, побуждает их искать новые места работы. Чтобы сократить текучесть кадров, связанную с размером оплаты труда, автор предложил ввести систему повышающих и понижающих коэффициентов премирования, а также надбавку за выслугу лет.

Принцип установления надбавки за выслугу лет заключается в том, что при достижении определенного уровня или непрерывного стажа работы в компании размер надбавки увеличивается с течением времени.

Целесообразно установить определенный период работы, который должен поощряться. Надбавка за выслугу лет будет служить дополнительным стимулированием для сотрудников организации работать в данной компании.

Практика наставничества, когда опытный сотрудник помогает адаптироваться новичку, вводит его в курс дела способна внести свою лепту в уменьшение текучести персонала и повысить мотивационные аспекты нового сотрудника. Обучающие брошюры, лекции просто необходимы для адаптации нового сотрудника.

Таким образом, Цель работы - исследование организационных и психологических аспектов подбора персонала на предприятие— достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.