

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Совершенствование методов отбора персонала в организацию (на примере ООО «Аэроэкспресс»).

Слайд 2

Целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию системы отбора персонала на предприятии ООО «Аэроэкспресс». Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи.

Слайд 3

«Аэроэкспресс» – динамично развивающаяся компания, осуществляющая железнодорожные пассажирские перевозки между столицей и аэропортами Московского авиационного узла (Внуково, Домодедово и Шереметьево). Компания основана в 2005 году. «Аэроэкспресс» является неотъемлемой частью современной транспортной системы Московского региона. В условиях загрузки основных автомагистралей компания предоставляет удобный и точный по времени способ добраться из центра Москвы до аэропорта. Железнодорожные терминалы и станции, с которых отправляются поезда «Аэроэкспресс», удобно расположены вблизи станций Московского метрополитена и Московского центрального кольца.

Рассмотрим опыт подбора и отбора персонала в производственном предприятии ООО «Аэроэкспресс». Отбором и подбором персонала в ООО «Аэроэкспресс» занимается служба по работе с персоналом, которую возглавляет директор по персоналу. Структура службы представлена на рисунке

Слайд 4

К основным методам отбора персонала в ООО «Аэроэкспресс» можно отнести:

1. Собственная база кандидатов – некоторые соискатели напрямую предлагают компаниям свои кандидатуры, и даже если в настоящее время нет подходящих вакансий, кадровая служба может сохранить контактные данные, тем самым создавая базу кандидатов на работу;
2. Государственные центры занятости – одним из плюсов этого метода является большой выбор специалистов, с другой стороны, есть вероятность встретить низкоквалифицированные кадры;

3. Профессиональные кадровые агентства – высокая стоимость таких служб зачастую полностью оправдывает себя. Кадровые агентства помогут вам отобрать необходимого кандидата, который будет соответствовать требованиям вашей компании;

4. Сотрудничество с учебными заведениями – прекрасный способ для отбора молодых специалистов с перспективой развития и долгосрочной работы;

5. Сайты поиска работы и СМИ – один из современных и популярных способов отбора кандидата. Компания может как разместить объявление о поиске сотрудников, так и лично просмотреть резюме кандидатов, которые предлагают свои услуги, на сайте;

6. Наем работников по рекомендациям – способ, который часто используют маленькие компании. Он заключается в том, что когда на предприятии открывается какая-то вакансия, то кандидатом может узнать о ней благодаря работникам этого же предприятия;

7. Лизинг персонала – предоставление агентством своих работников на время, в период поиска кандидатов на вакантное место, которое не может быть быстро закрыто, или в период нетрудоспособности одного из сотрудников.

Итак, на предприятии ООО «Аэроэкспресс» используют два различных источника подбора и отбора персонала: внутренний и внешний, их различие состоит в том, что внутренний источник найма персонала предполагает выбор сотрудников из собственного персонала производственного предприятия. Внешний источник найма персонала предполагает выбор сотрудников извне.

Слайд 5

Принципы и источники формирования кадрового резерва в ООО «Аэроэкспресс», рассмотрим их в таблице. Компания практикует размещение объявления о работе внутри самой компании. Преимущества этой практики состоят в том, что люди, участвующие в отборе, могут заранее знать кандидатов на эту должность, их качества как работников. После того, как были произведены попытки привлечения персонала с помощью внутренних источников, при неудовлетворительном результате, предприятие применяет внешние источники привлечения персонала. К ним относятся сайты, специализирующие на поиске работы, центры занятости, социальные сети и т.д. В ООО «Аэроэкспресс» существует система отбора кандидатов в несколько этапов. Для массовых вакансий разработаны тесты способностей и собеседования, а для менеджмента – ассесмент.

Слайд 6

При разработке системы найма персонала в организации ООО «Аэроэкспресс» устанавливают критерии отбора персонала.

Слайд 7

Чаще всего на ООО «Аэроэкспресс» преимущественно служащие и специалисты нанимаются на работу при помощи биржи труда и интернет-портал биржа.ги, а вот руководители среднего и высшего звена из внутренних источников на предприятии. Источники комплектования кадров на предприятии представлены в таблице. В целом, управленческая технология подбора и отбора персонала ООО «Аэроэкспресс» как функция способствует формированию состава сотрудников предприятия, обеспечивающая его конкурентоспособность на рынке при учете интересов предприятия и его персонала.

Слайд 8

Для оценки эффективности существующей системы найма, отбора и подбора кадров проведем кадровый аудит. Анализ обеспеченности ООО «Аэроэкспресс» трудовыми ресурсами за 2019 – 2021 гг. представлен в таблице. Данные таблицы показывают, что среднесписочная численность ООО «Аэроэкспресс» в 2021 году составляет только 118,6% от уровня 2020 года, а поскольку предыдущий анализ выявил рост экономических показателей и рост масштаба производства, то наблюдается недостаток персонала, рост в 2020 году на 23,79% и дальнейший прирост в 2021 году еще на 18,6%. Согласно штатному расписанию имелся недостаток персонала в 2019 году 124 человека и в 2021 году еще на 89 человек. Численность рабочих ежегодно увеличивается, растет обеспеченность работниками, занятыми в производстве в 2020 году на 26,20% и в 2021 году еще на 21,36%. А вот работников, занятых в обслуживании производства в 2020 году существенно не хватало и снижение составило 6,2%, в 2021 году рост аж на 46,89%. А вот на фоне роста рабочих рост руководителей в 2021 году на 10 человек кажется не достаточным – прирост в 2021 году только на 8%, да и управленческие расходы на предприятии в течение трех лет снижались. Численность специалистов также сокращалась в 2021 году на 15%. Таким образом, ООО «Аэроэкспресс» обеспечено рабочими и руководителями, а вот специалистов достаточно мало и их численность сокращается. Известно, что если в организации наблюдается рост категории рабочих и руководителей, то это оправдано при росте объемов выпуска продукции и повышения эффективности работы персонала, в данном случае на фоне роста производства продукции наблюдается сокращение вспомогательных работников и специалистов – что очень негативно может сказаться на технологию производства и качество работы.

Слайд 9

Система отбора персонала в данной организации находится на высоком уровне. Все процессы отлажены и функционируют эффективно, однако к недостаткам данной системы можно отнести время закрытия вакансии. Также нами выделены следующие проблемы в процессе найма и отбора персонала в ООО «Аэроэкспресс».

Слайд 10

В связи с выявленными проблемами нами предложены следующие направления повышения эффективности процесса отбора и подбора персонала в ООО «Аэроэкспресс».

Слайд 11

В качестве ключевых мероприятий совершенствования подсистемы найма и отбора персонала в ООО «Аэроэкспресс» нами предлагаются следующие:

- во-первых, автоматизация большей части процессов подсистемы отбора и подбора персонала, внедрение информационных технологий и искусственного интеллекта;
- во-вторых, усовершенствование интернет-сайта с подробной информацией об открытых вакансиях, кадровом резерве и т.д.
- в-третьих, внедрение технологии прелиминаринга;
- в-четвертых, для производственных рабочих предлагается внедрение тестирования на психомоторные способности.
- в-пятых, нами предлагается Social Recruiting.

Слайд 12

Результаты оценки эффективности мероприятий по совершенствованию подсистемы отбора и подбора персонала в ООО «Аэроэкспресс» сведены в таблице. Социальная эффективность будет заключаться во всесторонней автоматизации и удовлетворенностью условиям работы в организации (быстрое приспособление персонала к содержанию и условиям труда); в повышении содержательности труда (качественная работа); развитии индивидуальных способностей работников (благоприятный психологический климат будет способствовать быстрому раскрытию и использованию талантов персонала). Таким образом, предлагаемые мероприятия совершенствованию подсистемы отбора персонала в ООО «Аэроэкспресс» высоко эффективны и экономически обоснованы.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута.
Спасибо за внимание!