

(Слайд 1) Здравствуйте, уважаемые члены экзаменационной комиссии! Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – **«Совершенствование процесса отбора и найма персонала на малом предприятии (на примере ООО «Линком»)».**

(Слайд 2) Цель выпускной квалификационной работы – разработка мероприятий по совершенствованию процесса отбора и найма персонала в организации ООО «Линком».

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

(Слайд 3) Подбор персонала – это поиск, оценка и трудоустройство людей, которые хотят и умеют работать, обладают необходимой компетенцией и разделяют ценности компании. Эффективность компании связана с подбором качественного персонала. Важны не только профессиональные навыки, но и морально-этические качества. Профессиональные навыки достаточно четко определены в ходе собеседований, специальных тестов, упражнений, а также документированы. Испытательный срок стал почти необходимым средством признания профессиональных навыков и качеств. В то же время честность и лояльность гораздо сложнее определить. Для каждого этапа отбора персонала они выбирают набор методов, показанных на рисунке.

(Слайд 4) Активные методы чаще всего применимы тогда, когда спрос на специалистов или работников, на рынке занятости, выше предложения. Такое трудоустройство чаще всего делается в специализированных учебных заведениях, чтобы превзойти конкурентов и предложить работу наиболее способным ученикам, студентам с высоким потенциалом и без стереотипов, сложившихся на предыдущих работах. Конечно, такие кандидаты имеют небольшой практический опыт и должны многому научиться, но их требования о компенсации и других стимулах также невелики. Кроме того, с таким кандидатом можно заключить долгосрочный контракт, который будет полезен для компании, что позволит «культивировать» специалистов и использовать результаты их работы в течение длительного времени после

трудоустройства. Список активных методов привлечения персонала показан на следующем рисунке.

(Слайд 5) Структура организации на предприятии линейно-функциональная. Все структуры (трудовые подразделения организации) обладают организационными функциями, управление организацией осуществляется высшим руководством. Подчинение низших структур закономерно вышестоящим, что характеризуется подчинением по иерархическому типу.

(Слайд 6) Анализ экономических показателей деятельности организации ООО «Линком» за 2017-2019 гг. показал общее улучшение финансового состояния предприятия. В 2019 г. произошел рост выручки на 4,74 п. п., при этом себестоимость снизилась на 27,76 п. п. Чистая прибыль увеличилась до 16 450 тыс. руб., при этом увеличилась производительность работников и средняя заработная плата.

(Слайд 7) Обеспеченность персоналом компании ООО «Линком» по отделам проанализирована в таблице. Как видно, численность кадров в отчётном году увеличилась по отношению к предшествующему году на 6,25 п. п. и составила 68 человек в 2019 г. В рассматриваемом периоде численность руководителей не изменилась и составляет 3 человека, численность специалистов в 2019 г. увеличилась на 1 человека, а вот рабочих увеличилась на 3 человека или на 5,88 п. п. При этом серьёзных структурных изменений не произошло, большая часть 79,41% от численности персонала составляют рабочие.

(Слайд 8) В таблице проанализированы основные показатели изменения персонала ООО «Линком» в 2017-2019 гг. Как видно, удельный вес женщин в штате ООО «Линком» был наибольшим и ежегодно возрастал, в численном выражении с 48 до 50 женщин, но в процентном выражении произошло снижение за три года с 75% до 73,53%, или на 4,17 процентных пункта. При этом по уровню образования работники ООО «Линком» преимущественно характеризуются средним-специальным образованием. Прирост составил 2 человека от 36 до 38 человек, или 5,56 %. Доля таких работников составила в 2019 году 55,88%, снизившись за три года на 0,37

процентных пункта. В свою очередь, наблюдался рост доли работников с высшим образованием с 43,75% в 2017 году до 44,12% в 2019 году, что свидетельствовало о росте уровня образования персонала предприятия и более эффективной работе по его подбору.

(Слайд 9) Высокая текучесть кадров заставляет постоянно осуществлять подбор и найм персонала. Сотрудников принимают молодых, после окончания учебных заведений, что характеризуется отсутствием опыта работы и соответственно не высокой зарплатой. Минимальные показатели повышаются по мере роста навыков и роста собственных соответствующих показателей на отдельно взятой должности. Система отбора и найма персонала в компании ООО «Линком» состоит из следующих этапов, показанных на рисунке. Подбор персонала на первом этапе: расчет показателей потребности в кадрах.

Компания руководствуется моментальным планированием, т.е. осуществляет анализ численности и потребности в персонале на конкретный момент времени (квартал, месяц), так же учитывает показатели с корректировкой на величину текучести кадров, количества сотрудников, уходящих в декретный отпуск, выход на пенсию и т. д. Общее количество вакантных мест рассчитывается на основе штатного расписания. Начальник составляет документ, о наличии вакантных мест и предоставляет в отдел кадров.

Этап набора 2: формирование комплекса требований к персоналу.

Документ о наличии вакантных мест подается руководством. Как вариант возможно оформление заявки на поиск кандидатов на вакантные должности. Заявка или вакантный лист имеют определенную установленную форму.

Третий этап: выявление основных источников поиска кандидатов.

Компания использует ресурсы, находящиеся за пределами организации (публикация в СМИ, в Интернете), приветствуются рекомендации работающих сотрудников.

Этап 4: выбор методов оценки и отбора.

(Слайд 10) Рассмотрим элементы процесса.

1. Первоначальное собеседование. Изначально, необходимо, из числа всех кандидатов на должность выбрать тех, с которыми компания настроена работать. Желательно тщательно взвесить уровень образования кандидата,

поведение, готовность сотрудничать в коллективе, поведение, внешние качества.

2. Заполнение анкеты. Анкета запрашивает биографические данные. Данные о предыдущих местах работы. Смежный опыт по специальности. Стаж. Менеджер сверяет данные с документами, предоставленными кандидатом.

3. Проверка соискателей. Проверка соискателей на наличие судимости, серьезных и веских аргументов о ненадежности сотрудника, (сведения с предыдущих мест работы или из неофициальных источников).

4. Собеседование с руководством подразделения. В данном случае, возможно, если предприятие не большое и должность имеет ведущее значение, собеседование будет проводиться в присутствии представителя руководящего состава. Данное мероприятие необходимо запланировать с целью выявления уровня соответствия и способности соискателя работать в данной должности.

(Слайд 11) Основой системы стимулирования в ООО «Линком» является организация оплаты труда. Система оплаты труда в ООО «Линком» состоит из следующих элементов:

- определение минимальной заработной платы;
- система тарифных ставок и должностных окладов;
- стимулирующие выплаты и компенсации;
- косвенные вознаграждения, социальные льготы.

ООО «Линком» применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная платежные системы, согласно которым, помимо выплаты заработной платы и сдельных расценок, сотрудникам также начисляется бонус. Условия начисления и размер премий определяются в Своде правил о бонусах, который разработан на основе стандартного положения о бонусах и принят директором ООО «Линком». Согласно этому положению, бонусы основаны на результатах работы за последний месяц. Бонус начисляется за реальное рабочее время для официальных зарплат без надбавок и доплат.

Заработная плата сотрудников выплачивается в соответствии с штатным расписанием.

(Слайд 12) Сотрудники полностью лишены бонусов за:

- отсутствие без уважительной причины;
- присутствие на работе в алкогольном, токсичном или пьяном виде, а также употребление алкоголя, употребление наркотиков или токсичных наркотиков на рабочем месте в рабочее время;
- совершает кражу имущества арендатора по месту работы, определенному решением суда или решением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- участие в мероприятиях противоречащих деятельности предприятия (забастовках), которые суд признал незаконными. В этих ситуациях премия вычитается за период, не менее 3 месяцев.

(Слайд 13) Как показал проведенный анализ, для повышения эффективности работы в ООО «Линком» необходимо обеспечить формирование и развитие системы отбора персонала. Оценка имеющейся системы отбора и найма показала, что методика, используемая на предприятии, является низкоэффективным элементом в системе управления персоналом. Имеет место субъективность мнений ответственных лиц, осуществляющих отбор и найм персонала. Повышаются показатели текучести кадров, т.к не правильно подобранный персонал, по истечении некоторого времени, приходится увольнять. Предлагаем рассмотреть новую систему отбора персонала на предприятии ООО «Линком». Она отражена на рисунке.

(Слайд 14) Организация осуществляет поиск выставлением вакансий на рынок занятости, то есть осуществляет свою деятельность по поиску кандидатов во внешней среде. Система поиска кандидатов во внешней среде соответствует сегодняшней системе работы предприятий с соискателями и может быть принята без изменений с вакансиями на рынке занятости. Данная система приведена на рисунке. Субъектом поиска в рассматриваемой системе является директор и менеджер по персоналу.

Объектом системы является соискатель на вакантную должность, на конкретное предприятие.

Данная система должно качественно отбирать всех возможных кандидатов у которых профессиональные компетенции и личные характеристики максимально соответствуют требованиям к будущей должности и подходят для реализации профессиональных задач в данной организации.

(Слайд 15) Как видно из представленных расчетов, реализация предлагаемой системы отбора, подбора и найма персонала позволит ООО «Линком» увеличить производительность труда на предприятии на 45 тыс. руб.

(Слайд 16) Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.