Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого»

Кафедра экономики и управления

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему:

«Совершенствование подбора, отбора и найма персонала на примере ООО «Тула-Марио 3»

Выполнена: студентом 4 курса
группы 621442
очной формы обучения
факультета Технологии и бизнеса
Лабадзе Давидом Гурамиевичем

Тула – 2018

АКТУАЛЬНОСТЬ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ:

- Актуальность исследования подбора, отбора и найма персонала как части системы управления персоналом в организации представляет большой интерес, прежде всего по той причине, что его значимость серьезно возросла в последние годы и продолжает неуклонно расти.
- Цель работы: разработка рекомендации по совершенствованию системы найма, отбора и подбора персонала в организации.
- Поставленная цель предопределила решение следующих задач:
- анализ теоретических основ найма, отбора и подбора персонала
- диагностика системы найма, отбора и подбора персонала в ООО «Тула-Марио 3»;
- совершенствование методики найма, отбора и подбора персонала в исследуемом предприятии;
- Предмет исследования –система найма, отбора и подбора персонала.
- Объект исследования – ООО «Тула-Марио 3».

Источники для подбора персонала

Внутренние

- Люди, работающие в организации

Внешние

- Центры занятости, реклама в СМИ, кадровые агентства

Основные этапы отбора

- **Основные этапы отбора персонала:**

Этап1
- Предварительная беседа

Этап2
- Интервью

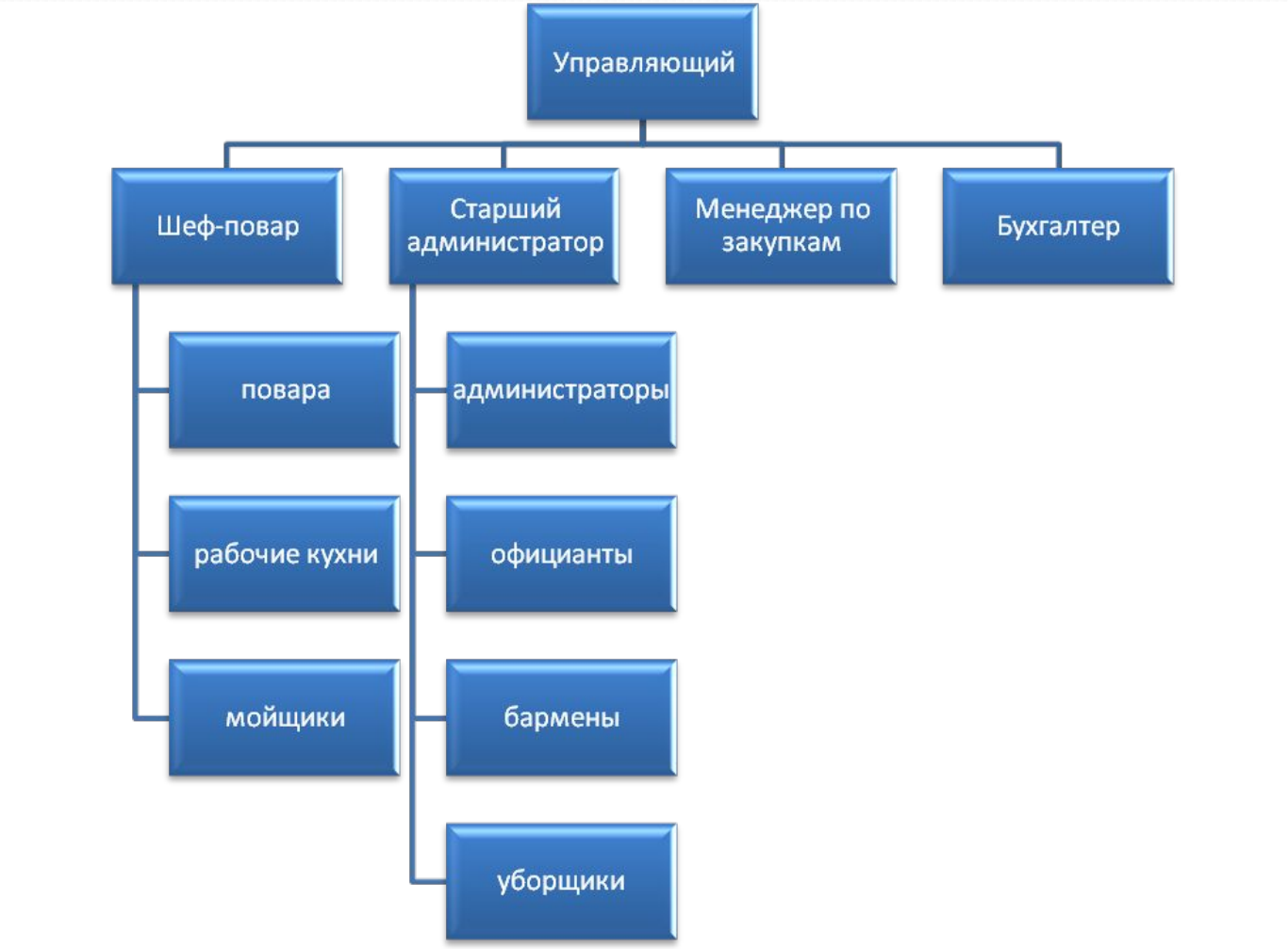
Этап3
- Профессиональное тестирование

Этап4
- Проверка послужного списка

Этап5
- Принятие решения

Этап6
- Заполнение бланка заявления

Организационная структура ООО «Тула-Марио 3»



Движение работников ООО «Тула-Марио 3» за 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Списочный состав работников на начало периода	25	23	24
Принято работников – всего, $R_П$	8	10	12
Выбыло работников – всего, $R_У$	10	9	11
из них:			
в связи с сокращением численности работников	0	0	0
по собственному желанию, $R_У^*$	8	6	9
в том числе уволенных за прогулы, $R_Н$	2	3	2
Списочный состава работников на конец отчетного периода	23	24	25
Количество работников, проработавших весь период, $R_Р$	7	8	10
Среднесписочная численность работников, $R_{СС}$	25	25	25
Коэффициент оборота по приему, $К_П$	0,32	0,4	0,48
Коэффициент оборота по выбытию, $К_В$	0,4	0,36	0,44
Общий оборот рабочей силы, $К_{ОБЩ}$	0,72	0,76	0,92
Коэффициент текучести кадров, $К_Т$	0,32	0,24	0,36
Коэффициент постоянства состава, $К_{ПОСТ}$	0,28	0,32	0,4

Наличие вакантных рабочих мест в ООО «Тула-Марио 3» за 2015-2017 гг.

Категория персонала	2015 год			2016 год			2017 год		
	по штатному расписанию	занято	укомплектованность, %	по штатному расписанию	занято	укомплектованность, %	по штатному расписанию	занято	укомплектованность, %
Административно-управленческий персонал	3	3	100	3	3	100	3	3	100
Основные сотрудники	10	10	100	11	10	90,91	12	10	83,33
Обслуживающий персонал	8	8	100	8	8	100	8	8	100
Вспомогательный персонал	4	2	50	4	3	75	4	4	100
Итого	25	23	92	26	24	92,3	27	25	92,6

Количество принятого персонала в ООО «Тула-Марио 3» за счет внутренних и внешних источников в 2017 г.

Категория персонала	Количество принятого персонала за счет			
	продвижения собственных работников		приема со стороны	
	Чел.	%	Чел.	%
Административно-управленческий персонал	2	16,67	1	8,33
Основные сотрудники	0	0,00	2	16,67
Обслуживающий персонал	0	0,00	6	50,00
Вспомогательный персонал	0	0,00	1	8,33
Итого	2	16,67	10	83,33

Количество кандидатов на вакантные должности и затраты по различным источникам поиска и подбора персонала в 2015-2017 г. в ООО «Тула-Марио 3»

Источник поиска и подбора кандидатов	Количество кандидатов	Прямые затраты, руб.	Затраты на одного кандидата, руб.
Объявления на «Авито»	49	7500	153
Кадровые агентства	13	12000	923
Базы резюме в интернете	72	5000	69
Центр занятости населения	8	0	0
Всего	142	24500	173

Затраты на одного кандидата, руб.по источникам поиска и подбора кандидатов, руб.

Методы отбора, используемые при найме персонала за 2015-2017 гг.

Метод отбора	Доля общего числа обследованных, %	
	Процедуры для кандидатов из вне	Процедуры для кандидатов на повышение
Проверка рекомендаций и послужного списка	97	67
Отбор по собеседованию	81	70
Тест на качество работы и навыки	75	40
Медицинский осмотр	52	8
Схематическая беседа	47	32
Тест на знание специфики работы	22	15
Тест на умственные способности	20	10
Тест на личные качества	9	4

Сравнительная характеристика существующих и предлагаемых методов отбора персонала

Методы отбора персонала	Действующая система отбора	Предлагаемая система отбора
Источники отбора кандидата	Основной метод: внешний - из других организаций	Основной метод: внутренний с использованием внутрикорпоративного конкурса
Критерии отбора кандидата	Формализованные методы - для всех специальностей	Разрабатываются специальная система критериев для каждой специальности
Оценка профессиональных качеств кандидата	Основной метод: неструктурированное собеседование, вопросы заранее не готовятся, беседа проходит в свободной форме	Предусматривает испытание различными взаимодополняющими техниками и методами. Собеседование структурированное с заранее составленным вопросам, проводится по четко составленному плану с привлечением высококвалифицированных консультантов-психологов

Финансовые затраты на проект совершенствования системы найма персонала в ООО «Тула-Марио 3»

Статья затрат	Формула	Расчет
1	2	3
1. Единовременные затраты		
- затраты по разработке КЛАК для ключевых должностей	Затраты на разработку	25000
- затраты на рекламу о вакансиях	стоимость размещения объявлений	26 000 руб.
- затраты на отбор персонала по анкетам	часовая ставка старшего администратора × кол-во анкет ×кол-во часов на 1 анкету	102,3 руб. × 150 анкет ×0,12 ч. = 1841,4 руб.
- затраты на отбор персонала по результатам собеседования	часовая ставка старшего администратора × кол-во чел. ×кол-во часов на 1 чел.	102,3 руб. × 50 чел. ×0,25 ч. = 1279 руб.
- затраты на проведение оценки персонала по методу матрично-тестовой диагностики	часовая ставка управляющего × кол-во чел. ×кол-во часов на 1 чел.	200 руб. × 100 чел. ×0,3 ч. = 6000 руб.
- затраты на канцелярские товары	затраты на канц. товары × кол-во чел.	15 руб. × 100 чел. = 1500 руб.
Итого:		61620 руб.
2. Текущие затраты		
Затраты на дополнительный найм персонала (условно)	затраты на рекламу = стоимость размещения объявления на авито+ на сайте НН	10 000 руб.
Итого		10 000 руб.

Экономический эффект от внедрения рекомендаций

Статья	Сумма
- сокращение затрат на найм персонала за счет снижения текучести персонала до 10%	108 300 руб.
- сокращение затрат на адаптацию персонала	80 000 руб.
- увеличение производительности труда работников предприятия на 2%	25497400 руб. ×0,02 = 509948 руб.
- сокращение затрат на найм работников, не прошедших испытательный срок	4 чел × 173 руб. (см.табл. 2.15) + 24500 руб. (реклама в СМИ) = 25192 руб.
Итого:	723440

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ