

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ

Развитие системы подбора и отбора персонала на предприятии

Автор: Сейфетдинова Д.Р.

Научный руководитель: к.э.н., профессор Шапиро С.А.

Актуальность темы, задачи, цели, объект и предмет исследования.

Актуальность темы. Отбор и подбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющих в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность.

Отбор кадров является исходным, а потому одним из наиболее важных этапов процесса управления персоналом.

Актуальность исследования отбора и подбора персонала как функции управления персоналом на современном этапе заключается в том, что с переходом к рыночной экономике стало невозможным использовать старые методы поиска и отбора персонала, которые использовались в административной системе.

Цель исследования: проанализировать систему подбора и отбора персонала и разработать направления совершенствования системы подбора и отбора персонала в ГКУ «Энергетика».

Для реализации поставленной цели в проекте необходимо решить следующие **задачи:**

- рассмотреть методологические аспекты процесса подбора и отбора персонала;
- проанализировать систему подбора и отбора персонала в ГКУ «Энергетика»;
- по результатам анализа предложить направления совершенствования системы подбора и отбора персонала в ГКУ «Энергетика» ;
- рассчитать эффективность предложенных мероприятий.

Объект исследования: система подбора и отбора персонала в ГКУ «Энергетика».

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения между работниками и руководством ГКУ «Энергетика» возникающие в процессе подбора и отбора персонала.

Характеристика организации

Государственное казенное учреждение города Москвы «Энергетика» (ГКУ «Энергетика»), создано на основании Распоряжения Правительства Москвы от 28 сентября 2011 года № 754-РП, в результате изменения типа Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Энергетика». ГКУ «Энергетика» подведомственно Департаменту топливно-энергетического хозяйства города Москвы.

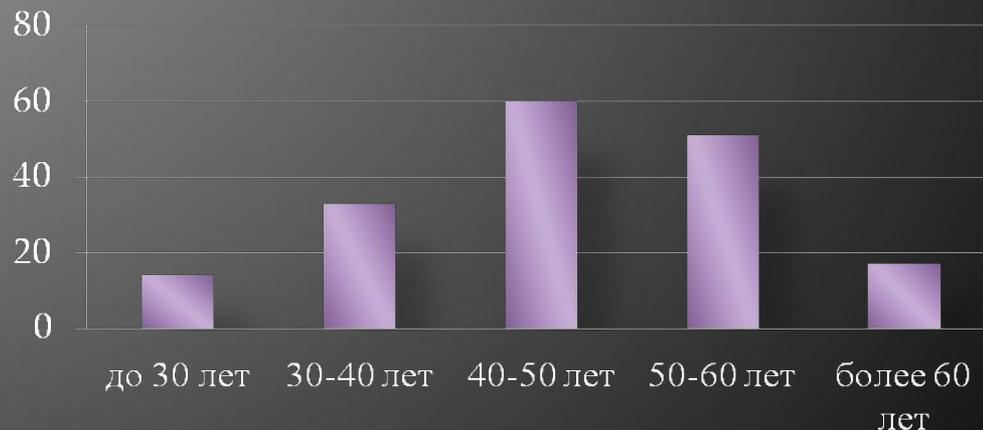
Показатели	Годы		
	2008	2009	2010
Среднесписочная численность, чел.	184	214	233
Рабочие	122	146	159
Основные	63	82	87
Вспомогательные	54	64	72
Руководящий состав	29	30	32
Специалисты	35	36	39
Служащие	9	9	10

Состав и структура персонала ГКУ «Энергетика»

Процентное соотношение персонала по гендерному критерию



Персонал организации по возрастному критерию



Кадровая политика в ГКУ «Энергетика»

Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.



Назначение и общие принципы кадровой политики
ГКУ «Энергетика»



Набор персонала в ГКУ «Энергетика»

В ГКУ «Энергетика» используют два основных источника найма: внутренний и внешний



Внутренние источники

Кадровый резерв

Внутрифирменный конкурс на замещение вакансии

Ротация

Совместительство

Совмещение должностей



Внешние источники

СМИ

ВУЗы, школы бизнеса

Интернет

Агентства по трудоустройству

Отбор персонала в ГКУ «Энергетика»

Этапы отбора:

- предварительная беседа с директором
- заполнение бланка заявления
- заполнение анкеты
- прохождение психологического тестирования
- проверка послужного списка
- собеседование с директором (или начальником отдела кадров)
- принятие решения



Преимущества и недостатки системы отбора и подбора персонала в ГКУ «Энергетика»

Преимущества:

- ✓ Отбор осуществляется сотрудниками высокой квалификации в узкой специальности (инженер-энергетик, сметчик высокой квалификации)
- ✓ При найме предпочтение отдается кандидату с опытом, что позволяет не тратить средства на обучение;
- ✓ Учет мнений сотрудников

Недостатки:

- Отсутствие долгосрочного планирования кадров;
- Отсутствие четкой кадровой политики (отсутствие четкого разграничения обязанностей в отделе кадров);
- Нечеткая схема отбора персонала
- Отсутствие кадрового резерва;
- Отсутствие передвижения кадров для обеспечения взаимозаменяемости на рабочих местах;
- Частичное отсутствие материального стимулирования.
- Относительно низкая оплата труда при длительном рабочем дне;



Рекомендации по совершенствованию системы подбора и отбора персонала в ГКУ «Энергетика»

- ❖ Для оптимизации процесса отбора и набора персонала предлагается ввести одну должность, ответственную за подбор и отбор при найме персонала. Персонал в отдел кадров предлагается набрать со стороны.
- ❖ В качестве следующего мероприятия можно разработать схему отбора персонала. Для удобства сотрудников, ответственных за проведение процедуры отбора, строится общая схема отбора персонала, в которой указываются этапы отбора, их содержание, документы, ответственные исполнители и сроки исполнения.

Для совершенствования системы подбора персонала в ГКУ «Энергетика» можно предложить следующие мероприятия:

- ▣ Выработка единого стандарта подбора
- ▣ Доведение стандарта подбора до руководителей
- ▣ Качественное информирование принимаемых в организацию кандидатов

Социально-экономическая эффективность проекта

Годовой экономией предприятие покрывает расход на нового менеджера по персоналу, которого предлагалось нанять для оптимизации процесса отбора и набора персонала.

Учитывая, что заработная плата менеджера в среднем составляет 35 тыс. рублей в месяц, в год она составляет:

$$Zn = 35 * 12 = 420 \text{ тыс.руб.}$$

Так же необходимо рассчитать заработную плату менеджера с учетом возможных премий и отпускных в год:

$$Zn = 420 + Pr + Ot = 420 + 50 + 50 = 520 \text{ тыс.руб.}$$

Далее рассчитываем общую экономию средств, с учетом введения всех предложенных методов усовершенствования процесса подбора и отбора персонала:

$$Oэ = 526,2 - 520 = 6,2 \text{ тыс.руб.}$$

Из произведенного расчета видно, что общая экономия составляет 6,2 тыс.руб. в год, что является, несомненно, позитивным изменением в финансовой и кадровой политике, учитывая введение в штат предприятия полноценной единицы.

Социальная эффективность проектов проявляется в возможности достижения позитивных, а также избегания отрицательных с социальной точки зрения изменений в организации.

К числу позитивных можно отнести следующие изменения:

- ❖ возможность развивать в коллективе позитивную конкуренцию
- ❖ поддержание конкурентоспособности предприятия
- ❖ создание благоприятных условий для коллектива в целом
- ❖ создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;
- ❖ достижение степени свободы и самостоятельности
- ❖ создание благоприятного социально-психологического

климата

К числу предотвращенных отрицательных изменений можно отнести:

- ✓ большая текучесть кадров
- ✓ сбои в работе предприятия (сверхурочная работа персонала)
- ✓ отсутствие инновационных идей (убытки на предприятии)

Спасибо за внимание!