



# Итоговая аттестационная работа по программе «Кадровый менеджмент»

Тема: Разработка современной стратегии  
рекрутинга персонала на примере ООО  
«ЭнергоПромАвтоматика»

Слушатель Ибатуллина Регина Ринатовна

Научный руководитель Баранова Инна Петровна



Цель работы - разработка мероприятий по организации подбора персонала в компанию ООО «ЭнергоПромАвтоматика».

---



## Задачи:

1. изучить теоретические аспекты подбора персонала в организацию;
2. описать систему подбора персонала в ООО «ЭнергоПромАвтоматика»;
3. изучить и проверить на практике эффективность разных источников для подбора персонала на должность «электромонтёр» в ООО «ЭнергоПромАвтоматика»;
4. выявить источники персонала наиболее результативные с точки зрения квалификации кадров.



# Характеристика ООО «ЭнергоПромАвтоматика»

ООО «ЭнергоПромАвтоматика» специализируется на проектировании, строительстве и реконструкции объектов электроэнергетики — распределительных пунктов, трансформаторных подстанций, линий электропередачи, систем автоматизации производственных объектов, систем видеонаблюдения и контроля доступа, беспроводных систем учета энергоресурсов, оказывает консалтинговые и сервисные услуги в области электроэнергетики.

Структура ООО «ЭнергоПромАвтоматика»





# Описание системы подбора персонала в ООО «ЭнергоПромАвтоматика»



Основная потребность в подборе персонала на должность – «электромонтёр» (ежемесячно 2-4 человека).

Используемые источники в подборе до начала исследования:

«Авито» и «HeadHunter».

Традиционно весенне-летний период наблюдается отток кадров, многие специалисты по профилю работы уезжают работать в северные районы или работают на временных летних работах.



Основные базовые требования к кандидатам:

Пол: Мужской;

Возраст: 18-45 лет (связано с характером работы на высоте, работа физически сложная);

Образование: средне-специальное по профилю;

Опыт: не имеет значения;

Дополнительные требования: отсутствие противопоказаний по здоровью для работы на высоте, нужна медкомиссия, отсутствие боязни высоты, физическая выносливость, способность работать в команде.





## Конкурентное исследование вакансии «электромонтёр» в городе Стерлитамак.



Стерлитамак – город в России, второй (после Уфы) по численности населения в Республике Башкортостан, административный центр Стерлитамакского района, в состав которого не входит. Крупный центр химической промышленности и машиностроения.



Численность населения в 2022 году составила 275 022 человек. По данным в 2022 году в городе функционирует 26 заводов.

Среднемесячная заработная плата за январь – июнь 2022 г. – 45 663,9 рублей, по отрасли – обеспечение электрической энергией, газом и паром – 59 567,7 рублей.



На 15.08.2022 на сайте «HeadHunter» опубликовано 22 вакансии «электромонтёр», средняя заработная плата предлагаемых вакансий – 45 615 рублей.

На сайте «Авито» опубликовано 16 вакансий «электромонтер», средняя заработная плата 41 875 рублей.

На сайте «SuperJob» опубликовано 16 вакансий, в основном вахтовым методом, поэтому оценивать среднюю заработную плату не считаю верным.

Зарплата вакансии «электромонтер» в ООО «ЭнергоПромАвтоматика» 37 000 рублей на время испытательного срока, эта сумма и указана на сайтах и в объявлениях. Как видим, заработная плата ниже средней предлагаемой на рынке, что значительно усложняет поиск и уменьшает количество откликов.





## Основные проблемы, выявленные в ходе исследования системы подбора персонала в ООО «ЭнергоПромАвтоматика».

---



1. Конкурентные преимущества на рынке вакансий «электромонтёр» в городе Стерлитамак вакансии в ООО «ЭнергоПромАвтоматика» низкие.
2. Преимущество имеют кандидаты без опыта, необходимо разработать мероприятия по притоку молодых специалистов.
3. Те методы подбора, которые использовались до начала исследования (сайты Авито и «HeadHunter») являются основными, но необходимо расширить источники подбора, создать положительный HR-бренд в городе.
4. Необходимо провести практический анализ всех возможных источников подбора персонала, результаты исследования опубликовать в Главе 2.
5. Провести и запланировать ряд мероприятий для формирования HR-бренда в городе.



# Внедрение новых источников подбора персонала

Источник	Количество человек	Количество собеседований	Трудоустроено
HeadHunter (отклики)	19	8	3
HeadHunter (приглашения)	82	1	0
Авито(отклики)	21	4	2(1 на медкомиссии)
Рассылка в WhatsApp	50	1	1
Рассылка на почту	12	1	1(на медкомиссии)
Размещение в группа ВКонтakte (21 группа)	Невозможно оценить	1	1(на медкомиссии)
Расклейка (300 объявлений)	Невозможно оценить	0	0
Размещение объявлений в столовых города (300 визиток с объявлениями)	300	0	0
Размещение объявления в торговом центре	Невозможно оценить	0	0
Размещение объявления в маршрутных автобусах	Невозможно оценить	0	0
Размещение вакансии в периодических изданиях	Невозможно оценить	0	0
Работа с СУЗами	Невозможно оценить	1	1(на медкомиссии)
Размещение объявления в районных центрах	Невозможно оценить	0	0
Рекомендация	Невозможно оценить	1	1
Итого		18	6 трудоустроено, 4 на медкомиссии

Наиболее дорого выходит подбирать кандидатов на сайте «HeadHunter», бесплатными и эффективными оказались источники: рассылка в WhatsApp, рассылка на почту, размещение в группах ВКонтakte, работа с СУЗами и рекомендации.

Сайт «Авито» тоже является оптимальным по цене в подборе на вакансию «электромонтёр».



## План мероприятий по внедрению источников подбора персонала на период сентябрь – декабрь 2022 года в ООО «ЭнергоПромАвтоматика».

1. Провести мероприятия по созданию положительного HR-бренда, а именно: с 1 сентября 2022 начать работу с СУЗами (провести встречи с директорами, разместить информационные стенды об организации, участвовать в мероприятиях, проводимых в течении учебного года).
2. Участвовать в городских ярмарках вакансий.
3. На основе проведенного исследования использовать эффективные источники подбора персонала.
4. Провести рекламу о работе в компании ООО «ЭнергоПромАвтоматика» в социальных сетях, на радио и телевидении.
5. Организовать совещание с руководящим составом компании для обсуждения результатов данного исследования, провести мозговой штурм, коллективно создать стратегию по найму персонала на период сентябрь – декабрь 2022.