

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/148644>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Менеджмент

## ВВЕДЕНИЕ 3

### 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ 5

#### 1.1 Понятие и сущность системы подбора персонала 5

#### 1.2. Методы, принципы и инструменты подбора персонала 7

### 2. АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «СИБУГОЛЬ» 13

#### 2.1. Краткая характеристика деятельности предприятия 13

#### 2.2. Анализ процессов поиска, привлечения, подбора персонала 16

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ 28

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы заключается в том, что система подбора персонала на современном предприятии является одной из главных задач формирования трудового потенциала предприятия, имеющего высокий профессионально – квалификационный уровень. Отбор персонала в компанию представляет собой деятельность кадровой службы предприятия в части поиска и определения соответствия соискателей требованиям, предъявляемым к конкретной должности.

Процессы подбора персонала заключаются в проведении комплексной системы оценки кадров, анализа необходимой документации и сведений для принятия решения о приеме соискателя на работу. При отборе персонала компания использует множество различных технологий и методов (анкетирование, тестирование и собеседование), которые в своей совокупности определяют, будет ли соискатель принят на работу на данное предприятие.

Таким образом, основной задачей системы подбора кадров в предприятие является своевременное обеспечение и удовлетворение потребностей организации в кадрах. Здесь следует учитывать их текущие и перспективные планы, количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. В связи с этой задачей система подбора персонала выполняет функцию поиска и нахождения такого кандидата, чьи профессиональные и личные качества полностью отвечают требованиям организации.

Процесс подбора персонала может включать в себя первичное знакомство с кандидатами, сбор и обработку полученной о них информации, оценку качеств и основных характеристик кандидата, сопоставление этих качеств с требованиями по вакансии, сравнение претендентов на одну должность и выбор подходящего, утверждение и наем кандидата, заключение с ним трудового договора.

Таким образом, объектом данной работы выступает система подбора персонала как важная часть кадровой политики.

Предметом данной работы является система подбора персонала на современных предприятиях.

Цель исследования заключается в комплексном анализе системы подбора персонала компании, определение его роли на современных предприятиях.

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- ☐ Определить экономическое содержание и роль системы поиска, привлечения и подбора персонала
- ☐ Выявить основные функции и задачи кадровой службы в рамках отбора персонала
- ☐ Исследовать основные методы и технологии поиска, привлечения и подбора персонала
- ☐ Выявить основные методы при отборе персонала в компанию
- ☐ Определить основные проблемы кадровой политики «Сибуголь»
- ☐ Разработать направления совершенствования кадровой политики компании в части поиска, привлечения и отбора персонала.

Таким образом, структура работы будет включать в себя две основных части. В первой главе будет анализироваться система подбора персонала компании, ее задачи, функции и этапы. Во второй части будет проведен анализ принципов кадровой политики компании, основных методов реализации системы поиска,

привлечения и подбора.

Для раскрытия данной темы были использованы различные публикации и исследования современных специалистов в области проблем управления персоналом на предприятии, электронные книги по менеджменту и ресурсы Интернет.

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1 Понятие и сущность системы подбора персонала

Современные предприятия часто озадачены проблемой с отбором и расстановкой персонала. Проблема, связанная с отбором сотрудников состоит из некоторых частей:

- Где взять необходимых сотрудников?
- Как избрать нужных сотрудников из приходящих на собеседование?
- Каким образом повысить квалификацию сотрудников?
- Какую стратегию выбрать для правильного руководства персоналом?

Проблема с поиском и отбором нужных сотрудников является вопросом кадровой службы предприятия, которая занимается отбором персонала. Такая служба должна быть в любой компании. Поэтому служба по работе с персоналом компании должна организовывать рекламу и искать соискателей на вакантные должности.

Система подбора персонала на современном предприятии является одной из главных задач формирования трудового потенциала предприятия, имеющего высокий профессионально – квалификационный уровень. Подбор персонала в компанию представляет собой деятельность кадровой службы предприятия в части поиска и определения соответствия соискателей требованиям, предъявляемым к конкретной должности. Процессы отбора персонала заключаются в проведении комплексной системы оценки кадров, анализа необходимой документации и сведений для принятия решения о приеме соискателя на работу. Таким образом, систему подбора персонала на предприятии можно представить следующим образом:

Рисунок 1.1 - Система подбора персонала на предприятии [16]

Таким образом, основной задачей системы подбора кадров в предприятие является своевременное обеспечение и удовлетворение потребностей организации в необходимых по качествам и опыту кадрах. Здесь следует учитывать их текущие и перспективные планы, количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. В связи с этой задачей система отбора персонала выполняет функцию поиска и нахождения такого кандидата, чьи профессиональные и личные качества полностью отвечают требованиям организации [14, с.122].

Подбор персонала представляет собой комплексную кадровую технологию, которая обеспечивает соответствие деловых, личных и психологических качеств соискателей требованиям, установленным к должностям на предприятии.

Таким образом, подбор персонала связан с изучением психологических и профессиональных качеств работников с целью установления их пригодности для выполнения рабочих обязанностей должностей и выбора из претендентов наиболее подходящих сотрудников с учетом уровня их квалификации, личных и деловых качеств и т.д.

Как социальный институт подбор кадров представляет собой комплекс мероприятий, которые направлены на обеспечение формирования такой структуры персонала компании, количественные и качественные характеристики которой полностью отвечают целям компании.

С точки зрения содержания подбор персонала связан с идентификацией, сопоставлением, соотносением требований организации к характеристикам собственного персонала.

В процессе подбора происходит поиск необходимых работников на определенные должности, к которым установлены требования организации.

Таким образом, деятельность по подбору персонала в компанию является сложным процессом, осуществляемым кадровой службой, но от успешности которого зависит благосостояние и эффективность работы предприятия.

### 1.2. Методы, принципы и инструменты подбора персонала

Ключевыми элементами системы подбора персонала компании являются основные принципы, которые

обеспечивают эффективность этой деятельности. Основными принципами отбора персонала являются [19, с.6]:

- Принцип плановости
- Принцип альтернативности
- Принцип активного отбора
- Принцип соответствия
- Принцип перспективности
- Принцип сменяемости.

Рассмотрим более подробно содержание каждого принципа (Таблица 1).

Таблица 1.1 - Принципы подбора персонала [19, с.6]

| Принцип          | Содержание                                                                                                                                                                                          |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Плановость       | Все мероприятия по отбору персонала осуществляются планомерно, основываются на плановой потребности предприятия в кадрах, должны согласовываться со стратегией и перспективами развития организации |
| Альтернативность | Организация стремится привлечь как можно больше соискателей, тем самым увеличивая вероятность отбора необходимых кадров                                                                             |
| Активный подбор  | Компания проводит постоянную работу с кандидатами на вакансии, применяя активные и непрерывные методы поиска персонала                                                                              |
| Соответствие     | Компания оценивает наличие у кандидатов тех знаний, качеств, опыта, которые бы точно соответствовали открытой в компании вакансии                                                                   |
| Перспективность  | Одной из задач систем отбора персонала является создание специального кадрового резерва для будущего обеспечения себя трудовыми ресурсами                                                           |
| Сменяемость      | Избежание ситуации застоя кадров, соблюдение рациональных пропорций молодых и опытных кадров                                                                                                        |

Таким образом, данные принципы обеспечивают бесперебойную и эффективную работу кадровой службы предприятия по отбору персонала.

Процесс формирования системы подбора персонала включает в себя несколько уровней [9, с.77]:

1. Определение количественной потребности предприятия в определенных кадрах в плане текущей потребности (оптимальное количество сотрудников, необходимых для работы всего предприятия) и долгосрочной потребности (сотрудники, необходимые для дальнейшей реализации стратегии компании)
2. Разработка должностных инструкций, в которых излагаются основные задачи, требования к образованию и навыкам соискателя, отражение границ ответственности и полномочий сотрудника
3. На основе должностных инструкций формируется профиль требований к будущему работнику (описание идеального работника, подходящего для данной должности)
4. Формируется философия отбора и найма персонала, которая бы отвечала стратегии компании в области управления персоналом (например, поиск новых молодых ресурсов, принцип долгосрочности трудовых отношений между работником и работодателем и т.д.).

Процесс подбора персонала может включать в себя первичное знакомство с кандидатами, сбор и обработку полученной о них информации, оценку качеств и основных характеристик кандидата, сопоставление этих качеств с требованиями по вакансии, сравнение претендентов на одну должность и выбор подходящего, утверждение и наем кандидата, заключение с ним трудового договора.

Подбор кадров является важнейшей функцией системы управления персоналом. В отборе персонала можно выделить следующие этапы:

1. Оформление анкетных данных кандидатов
2. Анализ имеющихся рекомендаций
3. Собеседование на должность
4. Диагностика профессиональных, личных и деловых качеств
5. Медицинская диагностика
6. Анализ результатов проведенных испытаний
7. Принятие на работу.

Таким образом, принципы и этапы подбора персонала соответствуют заявленным целям кадровой службы в поиске нужных кадров и общей стратегии развития предприятия.

## Рисунок 1.2 - Общая схема подбора персонала в компании [15]

Таким образом, независимо от того, о каком этапе подбора идет речь, для установления степени соответствия кандидатов предъявляемым требованиям должен использоваться целый комплекс различных методов, направленных на всестороннюю оценку кандидатов.

Рассмотрим основные формы подбора персонала [7, с.176]:

- объявления в СМИ;
- привлечение тех кандидатов, которые сами размещают свое резюме;
- поиск среди друзей, знакомых, родственников;
- «охота за головами» («head-hunting»);
- кадровые агентства.

Работодатель может выбрать один из двух возможных вариантов. В первом случае отбор персонала происходит собственным специалистом кадровой службы, во втором – с помощью агентств.

Таким образом, ключевым критерием выбора варианта подбора персонала являются финансовые ресурсы компаний, уровень профессионализма специалистов по отбору персонала.

Наконец, рассмотрим основные виды отбора персонала [15, с.100]:

- медицинский,
- физический,
- профессиональный,
- психологический.

Физический отбор оценивает уровень физического развития кандидатов на должность.

Медицинский отбор оценивает состояние здоровья кандидата требованиям к конкретной профессиональной деятельности. То есть кандидат должен пройти медицинскую комиссию для подтверждения своей способности исполнять обязанности в данной должности.

Профессиональный отбор оценивает представленные кандидатами документы об образовании.

Психологический отбор оценивает соответствие психофизиологических личностных качеств кандидатов требованиям к профессиональной деятельности.

Таким образом, в настоящее время существует много способов поиска и подбора персонала, каждый из которых имеет свои преимущества для различных организаций.

## 2. АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «СИБУГОЛЬ»

### 2.1. Краткая характеристика деятельности предприятия

ООО «Сибуголь» – красноярское предприятие по подготовке и разработке угольных месторождений.

«Сибуголь» занимается добычей бурого угля на участках "Новый" и "Восточный" Большесырского месторождения расположенного на территории Балахтинского района Красноярского края.

Предприятие ООО «Сибуголь» создано в 2001 г.

В декабре 2006г. получена лицензия КРР 01685 ТЭ на добычу бурого угля на участке «Новый»

Большесырского месторождения. Запасы в пределах установленного горного отвода составляют 71193 тыс. тонн угля марки ЗБР.

В течение 2007 года был выполнен проект и получены необходимые согласования для начала производства горных работ.

Параллельно с разработкой проекта приобретено горно-транспортное оборудование.

#### 1. Трудовой Кодекс Российской Федерации

2. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУиГерцена, 2018. – 255 с.

3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 597 с.

4. Баскина Т. Техника успешного рекрутинга. – М.: Альпина, 2019. – 288 с.

5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.

6. Гапонова О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. Доступ через <http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>

7. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018.

- 400 с.

8. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 208 с.
9. Делопроизводство в кадровой службе// под. ред. Горбашко Ю.А. – М.: Проспект, 2015. – 418 с.
10. Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 2018. – 272 с.
11. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
12. Жув Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2018. – 96 с.
13. Иванова С. 50 советов по рекрутингу. – М.: Альпина, 2016. – 256 с.
14. Иванова С. Искусство подбора персонала. – М.: Альпина Пабlishер, 2016. – 269 с.
15. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2015. – 64 с.
16. Карсетская Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2017. – 382 с.
17. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2017. – 320 с.
18. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2019. – 438 с.
19. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2016. – 584 с.
20. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2018. – 200 с.
21. Кинан К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2018. – 231 с.
22. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 160 с.
23. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2015. – 312 с.
24. Маслова В.М. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2018. – 118 с.
25. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2013. – 200 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/148644>