

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/17289>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология кадровой работы

Введение 3

1. Теоретические аспекты подбора и отбора персонала на предприятии 6

1.1. Система подбора и отбора персонала на предприятии: понятие, цель, основные задачи 6

1.2. Основные этапы, методы и технологии подбора персонала 11

2. Анализ системы оценки персонала при отборе и подборе персонала на примере ИП Климович 21

2.1. Общая характеристика организации 21

2.2. Анализ структуры кадров предприятия 26

3. Разработка модели компетенций при подборе сотрудников в организацию 32

3.1. Основные цели, задачи и методы подбора кадров 32

3.2. Модель компетенций 36

Заключение 40

Список используемой литературы 43

Введение

Кадровая политика предприятия представляет собой основное направление деятельности любой компании по подбору персонала. Кадровая политика направлена на создание на предприятии трудового коллектива, который бы мог эффективно выполнять возложенные на него функции в целях достижения предприятием своих конечных стратегических целей и экономических задач.

Кадровая политика предприятия направлена на главный объект – кадры или персонал предприятия, который представляет собой штатный состав основных работников. Персонал предприятия – это один из главных необходимых ресурсов и производительных сил любой компании, поэтому руководство должно тщательно подходить к вопросам его подбора. От уровня квалификации и профессиональной подготовки, проверяемой при отборе персонала, зависит эффективное функционирование предприятия.

Таким образом, целью кадровой политики является формирование трудовых кадров компании из внешних и внутренних источников подбора персонала с целью обеспечения наиболее эффективного заполнения предприятия квалифицированными трудовыми ресурсами на принципах соблюдения экономической стратегии предприятия, гибкости кадровой политики и снижения дополнительных затрат.

Актуальность рассматриваемой темы обуславливается тем, что система подбора и отбора 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.

При подборе персонала кадровая служба компании 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 набора кадров в предприятие является своевременное обеспечение и удовлетворение потребностей организации в кадрах. Здесь следует учитывать текущие и перспективные планы компании, 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 компании.

Процесс отбора 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 кадровая политика предприятия, которая включает в

себя все аспекты работы кадровой службы и руководства компании с персоналом. Кадровая политика решает такие важные вопросы, как подбор высококвалифицированного персонала, адаптация сотрудников к трудовому процессу на предприятии, подведение результатов работы сотрудников.

Предметом данной работы является система подбора и отбора персонала на современных предприятиях. Цель исследования заключается в комплексном анализе системы подбора и отбора обслуживающего персонала компании в ИП Климович (сеть торговых магазинов Arcada), определение его роли на современных предприятиях.

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- Определить экономическое содержание и роль системы подбора и отбора персонала
- Выявить основные функции и задачи кадровой службы в рамках отбора персонала
- Проанализировать основные этапы подбора персонала на предприятии
- Исследовать основные методы и технологии подбора персонала
- Проанализировать структуру персонала компании ИП Климович
- Выявить основные методы при подборе персонала в данную компанию
- Разработать направления совершенствования политики подбора кадров в компании ИП Климович.

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

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 аспекты подбора и отбора персонала на предприятии

1.1. Система подбора и отбора персонала на предприятии: понятие, цель, основные задачи

Современные предприятия часто озадачены проблемой с подбором и расстановкой персонала. Проблема с поиском сотрудников является вопросом кадровой службы предприятия, которая занимается подбором персонала. Такая служба должна быть в любой компании. Поэтому служба по подбору персонала должна организовывать рекламу и искать соискателей на вакантные должности.

Система подбора и отбора 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 и отбора персонала на предприятии можно представить следующим образом:

Рисунок 1 - Система подбора и отбора персонала на предприятии [46]

Подбору персонала как любой системе присуще наличие различных связей с окружающей средой, с которой компания находится в постоянном взаимодействии.

Таким образом, основной задачей системы набора 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.

Ключевыми элементами системы подбора и отбора персонала компании являются основные принципы, которые обеспечивают эффективность этой деятельности. Основными принципами подбора и отбора персонала являются [19, с.6]:

- Принцип плановости

- Принцип альтернативности
- Принцип активного подбора
- Принцип соответствия
- Принцип перспективности
- Принцип сменяемости.

Рассмотрим более подробно содержание каждого принципа (Таблица 1).

Таблица 1 - Принципы подбора и отбора персонала [19, с.6]

Принцип Содержание

Плановость Все мероприятия по подбору 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 подбора 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

Продолжение Таблицы 1

Перспективность Одной из задач систем подбора персонала является создание специального кадрового резерва для будущего обеспечения себя трудовыми ресурсами

Сменяемость Избегание ситуации застоя кадров, соблюдение рациональных пропорций молодых и опытных кадров

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

Процесс формирования системы подбора персонала включает в себя несколько уровней [19, с.7]:

1. Определение количественной потребности предприятия в 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 подбора 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 отбора 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.

Профессиональный отбор кадров подразумевает также соблюдение следующих принципов и условий:

- обязательное формирование кадровой комиссии
- возможное медицинское обследование кандидатов в случае наличия особых требований к состоянию здоровья
- оценка психологической устойчивости кандидатов
- изучение интересов, хобби и вредных привычек кандидатов
- ранжирование кандидатов
- проверка всех документов и рекомендаций.

Таким образом, сформируем комплексный перечень элементов, входящих в систему подбора и отбора персонала на предприятии:

- 1) Планирование персонала
- 2) Анализ ситуации на внешнем и внутреннем рынке труда, в том числе исследование привлекательности вакансии и структуры рынка кандидатов

3) Определение конкурентов компании на рынке труда

Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации
2. Архипова Н.И. Теория и практика работы с кадрами. – СПб.: ГУИГерцена, 2014. – 255 с.
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: Юнити-Дана, 2015. – 597 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Баскина Т. Техника успешного рекрутинга [Электронный ресурс]: монография/Баскина Т.— Электрон. текстовые данные.— М.:Альпина Паблицер, 2014. – 288 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
5. Бойко Э.В. 1С Зарплата и управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Бойко Э.В. - Электрон. текстовые данные.— М.:Ай Пи Эр Медиа, 2009. – 221 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
6. Гаврилова С.В. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: монография/Гаврилова С.В. - Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 224 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
7. Гапонова О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. Доступ через <http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>
8. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс]: монография/Данилина Е.И. - Электрон. текстовые данные.— М.:Дашков и К, 2017. – 208 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
9. Дзанагова Т.Я. Организация труда персонала [Электронный ресурс]: монография/Дзанагова Т.Я. - Электрон. текстовые данные.— Ставрополь.: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. – 146 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
10. Делопроизводство в кадровой службе// под.ред. Янкович Ш.А. - [Электронный ресурс]: монография/Янкович Ш.А. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 160 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
11. Десслер Гари. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Десслер Г. - Электрон. текстовые данные.—М.:БИНОМ, 2012. – 800 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
12. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: монография/Егорова Е.А. - Электрон. текстовые данные.—М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 313 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
13. Жув Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2014. – 96 с.
14. Иванова С. 50 советов по рекрутингу [Электронный ресурс]: монография/Иванова С. - Электрон. текстовые данные.—М.:Альпина Паблицер, 2017. – 256 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
15. Иванова С. Искусство подбора персонала [Электронный ресурс]: монография/Иванова С. - Электрон. текстовые данные.—М.:Альпина Паблицер, 2016. – 269 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
16. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Иванова-Швец Л.Н. - Электрон. текстовые данные.—М.: Евразийский открытый институт, 2009. – 312 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
17. Карсетская Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2014. – 382 с.
18. Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2013. – 320 с.
19. Карякин А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2014. – 438 с.
20. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2010. – 584 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2011. – 200 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.
23. Кинан К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2013. – 231 с.
24. Конталев В.А. Управление персоналом. Основы теории организационной культуры [Электронный ресурс]: монография/Конталев В.А. - Электрон. текстовые данные.—М.:МГАВТ, 2008. – 254 с. — Режим

доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».

25. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. – 160 с.
26. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: монография/Кузнецова В.Б. - Электрон. текстовые данные.—Оренбург: ОГУ, 2015 . – 226 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
27. Кузнецова И.В. Документационное обеспечение управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Кузнецова В.Б. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 220 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
28. Лапин А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2015. – 337 с.
29. Малколм М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2015. – 312 с.
30. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Маслова В.М. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 118 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
31. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий [Электронный ресурс]: монография/Мелихова Ю.Е. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2010. – 193 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
32. Миколайчик З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2013. – 319 с.
33. Михайлина Г.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Михайлина Г.И. - Электрон. текстовые данные.—М.: Дашков и К, 2014. – 280 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
34. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Николаев Н.С. - Электрон. текстовые данные.—М.:Русайнс, 2016. – 260 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
35. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2013. – 200 с.
36. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2011. – 312 с.
37. Плеханов А.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Плеханов А.Г. - Электрон. текстовые данные.—Самара: СГАСУ, 2011. – 184 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
38. Райли Майкл. Управление персоналом в гостеприимстве [Электронный ресурс]: монография/Райли М. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 191 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
39. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
40. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс]: монография/Таран О. - Электрон. текстовые данные.—М.: Альпина Паблшер, 2016. – 192 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
41. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: монография/Тараненко О.Н.. - Электрон. текстовые данные.—Ставрополь: СКФУ, 2015. – 129 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
42. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. — М.: РИОР, 2011. — 70 с.
43. Шлендер П.Э. Управление персоналом [Электронный ресурс]: монография/Шлендер П.Э. - Электрон. текстовые данные.—М.: Юнити-Дана, 2012. – 319 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
44. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе [Электронный ресурс]: монография/Мумладзе Р.Г. - Электрон. текстовые данные.—М.: Русайнс, 2015. – 151 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25451>.— ЭБС «IPRbooks».
45. <http://investobserver.info> -институт управления бизнесом
46. <http://consulting.1c.ru> - управление предприятием
47. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
48. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
49. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
50. <http://www.inventech.ru> - библиотека по менеджменту

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/gotovyie-raboty/kurovaya-rabota/17289>