

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/diplomnaya-rabota/276774>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Антикризисное управление

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ 8

1.1 Сущность понятий отбора, подбора и найма персонала в организации 8

1.2 Технологии подбора, отбора персонала 14

1.3 Опыт российских и зарубежных организаций по подбору, отбору персонала 20

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДБОРА, ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ИНСПЕКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 27

2.1. Организационно-экономическая характеристика Инспекции Федеральной Налоговой Службы и анализ кадровой структуры персонала 27

2.2. Анализ эффективности системы отбора, подбора персонала в Инспекции Федеральной Налоговой Службы 36

2.3. Рекомендации по совершенствованию системы подбора, отбора в Инспекции Федеральной Налоговой Службы 43

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 50

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 55

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы заключается в том, 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 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 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.

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.

Объектом исследования выступает система управления персоналом Федеральной налоговой службой по городу Сургуту.

Предмет исследования – методы подбора и отбора персонала в организации.

Цель исследования - провести анализ системы подбора и отбора персонала организации и подготовить

рекомендации по её совершенствованию.

В связи с целью необходимо решить ряд задач:

- Рассмотреть содержание и роль системы подбора и отбора персонала для организации.
- Исследовать основные методы и технологии подбора и отбора персонала.
- Провести анализ структуры персонала в инспекции Федеральной налоговой службы по г. Сургут.
- Проанализировать основные этапы подбора и отбора персонала в организации.
- Определить основные проблемы по отбору персонала в инспекции Федеральной налоговой службы по г.Сургуту.
- Разработать направления совершенствования подбора и отбора персонала в инспекции Федеральной налоговой службы по г.Сургуту.

Для раскрытия данной темы были использованы различные публикации и исследования современных специалистов в области проблем управления персоналом и в частности, системе отбора, подбора персонала. Среди российских авторов необходимо отметить Кибанова А.Я., Архипову Н.И., Баскина Т., Гапонову О.С., Жува Д., Иванову С., Карташова С.А., Папкову Л.Л.

В работе были использованы такие методы как анализ теоретического материала, анализ документационного обеспечения организации, а именно бухгалтерская отчётность, штатное расписание и прочие кадровые документы. Так же для исследовательской части был использован метод опроса персонала организации.

Выбранная тема обуславливает структуру работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1 Сущность понятий отбора, подбора и найма персонала в организации

Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. Подбор и отбор работников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха.

Под набором персонала понимается процесс выявления, привлечения, собеседования, отбора, найма и адаптации сотрудников. Другими словами, он включает в себя все, от определения потребности в персонале до ее заполнения [11, с.76].

В зависимости от размера организации подбор персонала является обязанностью целого ряда работников. В более крупных организациях могут быть целые группы рекрутеров, а в других — только один рекрутер. В небольших компаниях ответственность за подбор персонала может нести менеджер по найму. Кроме того, многие организации передают рекрутинг сторонним фирмам.

Компании почти всегда набирают кандидатов на новые должности через объявления, доски объявлений, сайты социальных сетей и т.д. Многие компании используют программное обеспечение для подбора персонала, чтобы более эффективно находить лучших кандидатов. Несмотря на это, рекрутинг обычно работает совместно с отделом кадров или как его часть.

Управление человеческими ресурсами, также известное как HRM или сокращенно HR, является функцией управления людьми в организации. HR отвечает за достижение общих целей организации за счет эффективного управления человеческим капиталом, уделяя особое внимание сотрудникам как наиболее важному активу компании. Подбор персонала — это первый шаг в построении человеческого капитала организации. На высоком уровне цели заключаются в том, чтобы найти и нанять лучших кандидатов вовремя и в рамках бюджета [8, с.76].

На рисунке 1 представлена схема подбора персонала.

Рисунок 1 – Схема подбора персонала

Хотя процесс найма уникален для каждой организации, существует 15 основных этапов процесса найма [20, с.76].

- Определить потребность в найме.
- Разработать план найма.
- Написать описание работы.
- Рекламирывать позицию.
- Нанять позицию.
- Просмотр приложений.
- Телефонное интервью/первоначальный отбор.
- Интервью.
- Оценка кандидата.
- Проверка биографических данных.
- Решение.
- Контрольная проверка.
- Предложение работы.
- Найм.
- Онбординг.

В целом рекрутинг представляет собой процесс поиска и подбора специалистов на должность, который опирается на уже сформулированную систему требований к кандидатам.

Существует несколько видов рекрутинга:

- 1.Внутренний рекрутинг: внутренний рекрутинг включает в себя заполнение вакансий существующими сотрудниками внутри организации.
- 2.Сохраненный рекрутинг: когда организация нанимает рекрутинговую фирму, есть несколько способов сделать это; сохранение вербовки является распространенным явлением. Когда организация нанимает рекрутинговую фирму для заполнения вакансии, они вносят авансовый платеж за заполнение вакансии. Фирма несет ответственность за поиск кандидатов до заполнения вакансии. Организация также соглашается работать исключительно с фирмой. Другими словами, компании не могут нанимать несколько рекрутинговых фирм для заполнения одной и той же должности.
- 3.Рекрутинг на случай непредвиденных обстоятельств: как и рекрутинг на постоянной основе, рекрутинг на случай непредвиденных обстоятельств требует внешней фирмы. В отличие от найма на постоянной основе, при непредвиденных обстоятельствах предоплата не взимается. Вместо этого рекрутинговая компания получает оплату только тогда, когда клиенты, которых они представляют, нанимаются организацией.
- 4.Кадровый рекрутинг сопоставляет квалифицированных кандидатов с квалифицированными вакансиями. Кроме того, кадровые агентства обычно сосредотачиваются на краткосрочных или временных рабочих местах.
- 5.Аутплейсмент рекрутинг: аутплейсмент обычно представляет собой пособие, спонсируемое работодателем, которое помогает бывшим сотрудникам перейти на новую работу. Аутплейсмент рекрутинга предназначен для предоставления уволенным сотрудникам ресурсов для поиска новых должностей или карьеры.
- 6.Обратный рекрутинг: относится к процессу, посредством которого работника поощряют искать работу в другой организации, которая лучше подходит для его набора навыков.

На рисунке 2 представлены виды подбора персонала.

Рисунок 2 – Виды подбора персонала [23, с.113]

Подбор персонала — это тонкий процесс, который требует обширных исследований, тщательных процедур, чтобы регулярно нанимать высококачественных сотрудников. При этом могут использоваться следующие техники:

-Поиск персонала внутри организации, из старых сотрудников, которые уже работали в организации. Внутренние кандидаты уже знакомы с корпоративной культурой и целями и вносят свой вклад в нее. Учитывая их прошлый успех в организации, разумно ожидать, что они продолжат преуспевать на новой должности.

-Поиск кандидатов на рынке труда с помощью размещенных объявлений о вакансии.

Развитие отношений с местными университетскими бизнес-школами (или другими соответствующими отделами); поиск на сайтах социальных сетей (например, LinkedIn) резюме от кандидатов, которые, возможно, не находятся в активном поиске новой работы; и поощрение сотрудников к тому, чтобы они рекомендовали людей, которых они знают или с которыми связаны, — все это важные инструменты, с помощью которых можно расширить сеть найма.

По своей сути рекрутинг представляет собой довольно простую концепцию: он включает в себя выявление кандидатов и их найм для заполнения вакансий. Однако эффективный рекрутинг сочетает в себе немного искусства с наукой. Это требует внедрения повторяющихся процессов, которые, с одной стороны, приведут к надежным результатам. С другой стороны, требуется изощренность, чтобы мыслить нестандартно, чтобы найти своего идеального кандидата.

В целом подбор и отбор персонала — это процесс поиска, проверки, найма и, в конечном итоге, адаптации квалифицированных кандидатов на работу. Процесс найма может быть относительно простым, но достижения в области технологий, ограниченный рынок труда и резерв рабочей силы, который может охватывать пять поколений, могут сделать первый шаг — поиск потенциальных кандидатов — особенно сложным.

На рисунке 3 описаны основные методы подбора кадров.

Рисунок 3 – Методы отбора персонала [17, с.90]

Подбор персонала является ключевой частью управления человеческими ресурсами (HR) и поддерживается менеджером по найму и другими лицами, участвующими в процессе найма. Квалифицированные усилия по подбору персонала помогут выделить компанию и сделать ее более привлекательной для потенциальных сотрудников, а эта стратегия может напрямую повлиять на итоговую прибыль компании [26, с.88].

Сотрудники являются источником жизненной силы компаний, поэтому поиск и привлечение лучших кандидатов имеет первостепенное значение. Плохие усилия по подбору персонала могут привести к незаполненным вакансиям и потере дохода, в то время как успешный набор сотрудников позволит

своевременно найти подходящих кандидатов, гарантируя, что бизнес сможет продолжать двигаться вперед.

Кроме того, на конкурентном рынке найма удержание сотрудников может быть сложной задачей, но эффективная стратегия найма может минимизировать этот риск, гарантируя, что нужные люди будут наняты на правильные должности.

Таким образом, когда рекрутинг организован хорошо, рабочая сила вовлечена, сотрудники находятся в наиболее подходящем положении для достижения успеха, организация процветает, можно привлекать лучших кандидатов, хорошие рейтинги, снизить текучесть кадров, построить конвейер талантов и многое другое.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // [Справочно – правовая система КонсультантПлюс]. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 20.05.2022).
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, 2017. – 597 с.
4. Баскина, Т. Техника успешного рекрутинга. – М.: Альпина, 2018. – 288 с.
5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.
6. Гапонова, О.С. Подбор персонала в организации: методологический подход. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://www.hse.ru/data/2012/05/12/1253411212/pdf>(дата обращения: 10.06.2022).
7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2017. – 412 с.
8. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2018. - 400 с.
9. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 208 с.
10. Делопроизводство в кадровой службе// под. Ред. Горбашко Ю.А. – М.: Проспект, 2017. – 418 с.
11. Дуракова, И.Б. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М, 2019. – 272 с.
12. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
13. Жув, Д. Подбор персонала. – СПб.: Нева, 2018. – 96 с.
14. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу. – М.: Альпина, 2016. – 256 с.
15. Иванова, С. Искусство подбора персонала. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 269 с.
16. Ивановская, Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2018. – 64 с.
17. Карсетская, Е.В. Прием на работу и увольнение. – М.: Дело, 2017. – 382 с.
18. Карташов, С.А. Рекрутинг. Найм персонала. – М.: Экзамен, 2018. – 320 с.
19. Карякин, А.М. Управление персоналом. – М.: Флинта, 2019. – 438 с.
20. Кибанов, А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2018. – 584 с.
21. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2017. – 200 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
23. Кинан, К. Подбор персонала. – М.: Эксмо, 2017. – 231 с.
24. Козлов, В.В. Система управления персоналом предприятия. – Саратов: Вузовское образование, 2019. – 160 с.
25. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 160 с.
26. Кузнецова, В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда. – Оренбург: ОГУ, 2018. – 226 с.
27. Кузнецова, И.В. Документационное обеспечение управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2019. – 220 с.
28. Лапин, А.Н. Стратегическое управление современной организацией. – М.: Инфра-М, 2017. – 337 с.
29. Малколм, М. Практика работы с персоналом. – М.: Тришна Джексон, 2018. – 312 с.
30. Маслова, В.М. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2018. – 118 с.
31. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий. – М.: Дашков и К, 2019. – 193 с.
32. Миколайчик, З. Решение проблем в управлении. – М.: Дашков и К, 2017. – 319 с.
33. Михайлина, Г.И. Управление персоналом. – М.: Дашков и К, 2017. – 280 с.
34. Николаев, Н.С. Системы качества управления персоналом. – М.: Русайнс, 2016 . – 260 с.

35. Папкина, Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента. – М.: Папкина Л.Л., 2019. – 200 с.
36. Пашуто, В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, - 2018. – 312 с.
37. Плеханов, А.Г. Управление персоналом. – Самара: СГАСУ, 2018. – 184 с.
38. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда. – М.: Кнорус, 2018. – 336 с.
39. Рофе, И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2017. – 224 с.
40. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала. – М.: Альпина, 2016. – 192 с.
41. Труханович, Л. Б. Справочник по кадровому делопроизводству. – М.: ДИС, 2019. – 55 с.
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, 2017. — 70 с.
43. Шлендер, П.Э. Управление персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 319 с.
44. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. – 328 с.
45. Аналитический центр по труду [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://eactt.ru/> (дата обращения 20.06.2022).
46. Библиотека по менеджменту[Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.inventech.ru> (дата обращения 20.06.2022).
47. Все об организации труда в компании[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/>
48. Институт управления и оценки бизнеса. Учебные материалы для студентов и аспирантов [Электронный ресурс]. Режим доступа :<http://investobserver.info> (дата обращения 20.06.2022).
49. Управление предприятием [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://consulting.1c.ru> (дата обращения 20.06.2022).
50. Экономика труда [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://laboureconomics.ru/> (дата обращения 20.06.2022).

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/diplomnaya-rabota/276774>