

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/kursovaya-rabota/345047>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Оценка персонала

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА 6

1.1 Подбор персонала как этап управления персоналом 6

1.2 Методы подбора персонала в компанию 12

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ЗМК «СИСТЕМА» 24

2.1 Система подбора персонала в ЗМК «Система» 24

2.2. Организация подбора и расстановки кадров с обеспечением их предметами и средствами труда 36

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ЗМК «СИСТЕМА» 46

3.1 Требования к критериям подбора персонала 46

3.2. Совершенствование технологий подбора и расстановки кадров 49

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 55

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 57

ПРИЛОЖЕНИЯ 61

ВВЕДЕНИЕ

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации связана с необходимостью подбора персонала. Подбор персонала является одной из центральных функций менеджмента, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование всех видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно люди в конечном счете определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность.

В настоящее время лишь небольшое количество компаний на российском рынке уделяют достаточное внимание системе обеспечения компании человеческими ресурсами.

Но в компаниях, которые находятся в стадии активного развития, интенсивно увеличивая численность собственного персонала, именно вновь нанятые сотрудники будут определять успех развития компании на рынке.

Известно, что ошибки при отборе и подборе новых сотрудников могут привести к проблемам, которые серьезно повлияют на работу компании. Такие, как высокая текучесть кадров, плохой морально-психологический климат (конфликты, склоки), падение трудовой и исполнительской дисциплины (низкое качество работы, прогулы, опоздания на работу и преждевременные уходы с работы, низкая эффективность использования сотрудником времени общественного питания, невыполнение распоряжений руководства и даже саботаж).

А если речь идет о подборе кандидатов на руководящие должности, то ошибки при подборе персонала обойдутся организации еще дороже – тем дороже, чем выше уровень должности, на которую выбран руководитель.

Объектом исследования является ЗМК «Система».

Предметом исследования является процесс подбора персонала.

Целью работы является разработка путей совершенствования организации процесса подбора персонала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить отбор персонала как этап управления персоналом;
- рассмотреть методы подбора персонала в компании ;
- представить систему подбора персонала в ЗМК «Система»;
- охарактеризовать организацию подбора и расстановки кадров с обеспечением их предметами и средствами труда;
- разработать требования к критериям подбора персонала;
- предложить способы улучшения технологий найма и расстановки кадров.

В ходе исследования применялись системный, исторический, программно-целевой подходы; методы логического анализа и синтеза; методы социологического исследования (анкетирование, анализ кадровых

документов, беседа) при обработке полученной информации по проблеме; стратегическое планирование. Информационная база была составлена из статей из периодических изданий и данных из Интернета, а также действующих нормативных правовых актов и отчетных данных ЗМК «Система».

В контексте нашего исследования весьма актуальны работы В.В. Анисимова, С.И. Вершинина, А.Т. Глазунова, Б.С. Леднева, А.Н. Лейбовича, В.А. Малышевой, Г.В. Мухаметзяновой, М.В. Никитина, П.Н. Новикова, И.П. Смирнова, Е.В. Ткаченко и других.

Теоретико-методологической основой работы послужили положения экономической теории; общей теории управления; экономики и социологии труда; экономической статистики; управления персоналом; экономического анализа; управления персоналом; законодательных и нормативных актов Российской Федерации.

Структура работы включает в себя: введение, три главы, заключение, списка использованных источников и приложения.

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются цели и задачи дипломного проекта.

В первой главе рассматриваются теоретические основы процесса подбора персонала в организации.

Во второй главе анализируется и оценивается система подбора персонала ЗМК «Система».

В третьей главе рассматриваются пути совершенствования процесса подбора персонала ЗМК «Система».

В заключение, на основе проведенного анализа, делаются определенные выводы и даются конкретные предложения по развитию процесса подбора персонала.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

1.1 Подбор персонала как этап управления персоналом

Управление персоналом - это очень важный процесс для всей организации. Управление персоналом - это практическая деятельность, направленная на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным эффективно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование персонала. Определения понятия «набор персонала» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Определения понятия «подбор персонала» [16; 19]

Автор Определение

А.А. Кибанов Под подбором кадров понимается рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы, — с другой

Н.В. Кузнецова Подбор персонала — это процесс отбора подходящих кандидатур на вакантные рабочие места исходя из имеющегося резерва кадров на бирже труда и на предприятии

Д.Е. Мякушкин Подбор персонала — это процесс изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей, а также выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и самого работника

В.М. Маслова Подбор кадров — определение психологических и профессиональных качеств людей с целью определения их соответствия конкретной работе

М.И. Бухалков Подбор персонала — это система мер, предусматриваемых организацией для привлечения работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности

В управлении персоналом важным этапом является подбор, отборочная кампания и профессиональное развитие персонала.

Потребность в кадровом обеспечении неизбежно связана с работой любой организации.

Подбор персонала, проведенный на высоком уровне, поможет со временем увеличить доход компании, повысить эффективность труда и поднять дух сплоченности команды.

Подбор и расстановка персонала должны обеспечивать слаженную деятельность команды с учетом объема, специфики и сложности выполняемой работы, при этом должны соблюдаться следующие условия:

□ равномерная и полная загрузка сотрудников всех служб и отделов;

□ использование персонала организации в соответствии с его профессией и квалификацией (сотрудник

должен четко понимать свои функции и задачи, не должно быть дублирования функций);

□ обеспечение необходимой горизонтальной и вертикальной взаимосвязи между различными подразделениями;

□ обеспечение полной ответственности каждого за выполнение своей работы, т.е. точной оценки ее количественных и качественных результатов;

□ поручение работы исполнителю, соответствующей уровню его знаний и практических навыков.

В конечном счете, компания должна разработать скоординированную кадровую политику, включая системы подбора, обучения, повышения квалификации и вознаграждения персонала, а также отлаженное взаимодействие между администрацией и сотрудником.

Отбор - это процесс отбора подходящего кандидата, который наиболее подходит на вакантную должность в организации. Другими словами, отбор также можно объяснить как процесс собеседования с кандидатами и оценки их качеств, необходимых для конкретной работы, а затем выбора подходящего кандидата на эту должность [23; 5].

Выбор подходящего кандидата на вакантную должность станет активом организации, который поможет организации достичь своих целей. Разные авторы по-разному определяют отбор персонала.

1. Андреева, Е. Модель эффективного управления персоналом / Е. Андреева // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2020. – № 1. – с. 7-9.
2. Бабынина, Л. Компенсационная политика: от неопределенности к системе / Л. Бабынина // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2022. – № 7. – с. 11-14.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Т.Ю. Базаров. – М.: Юнити-Дана, 2021. – 239 с.
4. Балашов, Ю.К. Оценка персонала - основа кадровой политики зарубежных фирм / Ю.К. Балашов // Персонал предприятия. – 2020. – № 9. – с. 21-28.
5. Басаков, М.И. Управление персоналом: конспект лекций, пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басаков. – М.: Феникс, 2020. – 129 с.
6. Баева, Т. Зоны экстремальной вербовки / Т. Баева // БДМ. Банки и деловой мир. – 2020. – № 9. – с. 11-19.
7. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. – М.: Современная школа, 2020. – 448 с.
8. Волохова, Т. Затраты на подбор персонала: типичные и нетипичные ситуации / Т. Волохова // Новый бухгалтерский учет. – 2022. – № 10. – с. 140-144.
9. Дзасохова, Б. Все ли средства хороши в построении карьеры? Мы сокращаем количество конфликтов и повышаем лояльность в коллективе / Б. Дзасохова // Управление персоналом. – 2022. – № 2. – с. 17-19.
10. Доронина, О. Компетенции как инструмент управления, ориентированный на практическую деятельность в организации / О. Доронина // Консультант. – 2020. – № 23. – с. 8-12.
11. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
12. Ерохин, А. Методы отбора персонала, которые должен знать каждый специалист по персоналу / А. Ерохин // Управление персоналом. – 2022. – № 43. – с. 63-67.
13. Забавникова, А. Совершенствование процедуры поиска и подбора персонала в фармацевтической компании / А. Забавникова // Управление персоналом. Набор персонала для сотрудника по кадрам. – 2020. – № 3. – с. 8-6.
14. Залюбовский, И. Современные резервные проекты – современные технологии оценки и отбора / И. Залюбовский // Управление персоналом. – 2022. – № 14. – с. 19-23.
15. Кибанов, А. Разработка кадровой политики организации / А. Кибанов // Кадровик. Управление кадровым делопроизводством. – 2020. – № 1. – с.19-25.
16. Кобцева, Е. Адаптация нового персонала к организационной культуре / Е. Кобцева // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2020. – № 5. – с. 19-21.
17. Козлов, В. Д. Что важнее для успешного управления – разум или эмоции? / В.Д. Козлов // Руководитель бюджетной организации. – 2021. – № 10. – с. 22-29.
18. Коновалов, В. Поддержка наиболее эффективных, или как правильно разработать кадровую политику / В. Коновалов // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2020. – № 1. – с. 11-13.
19. Лапшенков, В. Попасть в «резервисты». Современный опыт управления карьерой персонала / В. Лапшенков // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2022. – № 10. – с. 14-18.
20. Мамонов, Е. Как подбирать персонал для бухгалтерского учета / Е. Мамонов // Налоговый учет для бухгалтера. – 2022. – № 4. – с. 96-101.
21. Михайлова, А. Швейцарские технологии управления персоналом / А. Михайлова, И. Подойницына //

Кадровик. Управление персоналом. – 2021. – № 7. – с. 10-11.

22. Михайлова, А. «Четыре колеса» адаптации персонала / А. Михайлова // Специалист по персоналу.

Управление персоналом. – 2022. – № 2. – с. 14-15.

23. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного роста как современная технология планирования и карьерного роста выпускников вузов / Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2020. – № 3. – с. 2-5.

24. Мольков, Г. Оценка персонала: правильное документирование / Г. Мольков // Сотрудник по персоналу.

Управление кадровым делопроизводством. – 2022. – № 9. – с. 11-12.

25. Одегов, Ю.В. Обучение менеджеров по персоналу в России / Ю.В. Одегов. – 2020. – № 6. – С. 19-21.

26. Пустозерова, В. Рекрутинговый контракт / В. Пустозерова // Специалист по персоналу. Набор персонала для сотрудника по кадрам. – 2021. – № 3. – с. 11-13.

27. Разгуляев, В. Чтобы не было мучительно больно: нестандартный подход к аутсорсингу функций подбора персонала / В. Разгуляев // Консультант. – 2020. – № 15. – с. 8-12.

28. Рогожина, А. Найдите «то же самое, только без крыльев», или напишите положение о подборе персонала / А. Рогожина // – 2022. – № 8. – с. 12-16.

29. Рыбников, О. Особенности найма работников в особых условиях рабочей среды / О. Рыбников // Кадровик. Управление персоналом. – 2020. – № 10. – с. 9-11.

30. Симонова, И. Ошибки кадровой политики: пути преодоления / И. Симонова // Специалист по персоналу. Управление персоналом. – 2022. – № 2. – с. 12-14.

31. Сороко, А. Механизмы ротации кадров / А. Сороко // Кадровик. Управление персоналом. – 2020. – № 8. – с. 16-20.

32. Шадрина, Т.В. Положение об аттестации: мы проверяем сотрудников на соответствие занимаемой должности / Т.В. Шадрина // Отдел кадров коммерческой организации. – 2022. – № 3. – с. 21-23.

33. Шутов, И. Протокол оценки кандидатов в процедуре отбора / И. Шутов // Управление персоналом. – 2022. – № 15. – с. 6-9.

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/345047>