

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/38574>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Отбор персонала как основа системы управления персоналом современной организации 4

1.1 Понятие и основные источники привлечения персонала 4

1.2 Методы отбора персонала, их преимущества и недостатки 7

1.3 Требования современного рынка труда к персоналу и критерии отбора персонала 11

2 Оценка при отборе персонала 16

2.1 Понятие и виды оценки персонала при отборе 16

2.2 Методы и принципы оценки персонала при отборе 19

2.3 Опыт отечественных и зарубежных компаний по организации систем оценки при отборе персонала: лучшие практики 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 31

ВВЕДЕНИЕ

На эффективность деятельности предприятия важную роль оказывает персонал, оптимизация численности персонала влечет высвобождение персонала. Категория «персонал предприятия» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства, отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Успех и процветание предприятий во многом формируется интеллектуальным потенциалом предприятия, высококачественным составом работников, что связано не только с их квалификацией, но и тем энтузиазмом, самоотдачей, творческим подходом, с которым они исполняют свои обязанности. Поэтому найм персонала является сложным и важным процессом, который позволяет правильно организовать поиск сотрудников и оценить их профессиональную пригодность, чем обусловлена актуальность темы работы. Целью данного исследования является анализ методов и инструментов оценки персонала при подборе. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать отбор персонала как основу системы управления персоналом современной организации;
- описать оценку при отборе персонала.

Объектом исследования выступил процесс подбора персонала, предметом – оценка кандидатов при подборе.

В исследовании были использованы методы описания, анализа, табличный метод. Теоретической базой исследования послужила научная и учебная литература по менеджменту, эмпирической – статьи из периодических изданий.

1 Отбор персонала как основа системы управления персоналом современной организации

1.1 Понятие и основные источники привлечения персонала

Необходимо различать понятия «набор персонала» и «наем кадров». Набор персонала – это массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию. Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала. Найм на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на

работу. Найм персонала – это не просто совокупность действий, направленных на привлечения персонала в организацию, а сложная, целенаправленная работа по подбору нужного, высококвалифицированного специалиста.

Внутренние источники – найм осуществляется за счет сотрудников самой организации. Внешние источники – за счет ресурсов внешней среды. Наиболее популярными являются внешние источники, так как трудовые ресурсы компаний ограничены, потому что, если вакантная должность замещается внутри компании, то освобождается должность того работника, который занял вакантную должность. Внешние источники условно делятся на два класса: недорогие и дорогостоящие. Недорогие – государственные агентства занятости, сотрудничество с учебными заведениями. Дорогостоящие – кадровые агентства, публикации в средствах массовой информации (печатные издания, радио, телевидение).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барноходжаев Р. Эйчары становятся "ювелирами" // БДМ. Банки и деловой мир. 2016. N 9. С. 85 - 87.
2. Болдырева Н.Б. Как отказать в приеме на работу? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. N 8. С. 25 - 34.
3. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 281с.
4. Герш М.В. Компетенция персонала // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. N 4. С. 58 - 62.
5. Герш М.В. Методы управления персоналом // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. N 12. С. 60 - 64.
6. Кахраман Е. Ассесмент - МРТ для компании? [Интервью с Е. Вучетичем] // Управление персоналом. 2015. N 20. С. 53 - 62; N 21. С. 35 - 42.
7. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности процесса совершенствования системы и технологии управления персоналом организации: Учебное пособие/ ГУУ.- М., 2016. – 41с.
8. Паничкина О. Не меняйте топов на "темных лошадок" в золотой сбруе [Интервью с В. Тараевой] // Управление персоналом. 2016. N 25. С. 35 - 44.
9. Смирнов В. Пример оценки персонала небольшого офиса собственными силами // Управление персоналом. 2017. N 8. С. 33 - 41.
10. Рогожина А. Найти "такого же, только без крыльев", или Пишем положение о подборе персонала // Кадровик.ру. 2011. N 8. С. 66 - 77.
11. Фионова Л.Р. Как оценить освоение компетенций в сфере документационного обеспечения управления // Делопроизводство. 2017. N 4. С. 18 - 24.
12. Шалаев А.В. Установлены квалификационные требования для "эйчарников" // Делопроизводство и кадры. 2016. N 12. С. 104 - 124.

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/38574>