

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/kursovaya-rabota/364831>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение

Глава 1. Основы отбора кандидатов при приеме на работу

1.1 Цели и задачи отбора персонала при найме

1.2 Метод отбора: анкетирование, собеседование, тестирование, центры оценки, резюме

Глава 2. Вопросы (проблемы) применения практики набора персонала.

2.1 Основные этапы процесса отбора персонала

2.2 Преимущества и недостатки существующей системы подбора и отбора персонала

2.3 Совершенствование процесса отбора и подбора персонала в организации

Заключение

Список литературы и интернет-источников

Приложения

Введение

Актуальность темы. Ориентация экономики на рыночные отношения радикальным образом меняет подход к решению многих экономических проблем, особенно тех, которые касаются человека. Этим объясняется то значение, которое придается концепции управления, ориентированного на интересы человека. Ни один бизнес не может быть неразрывно связан с присутствием государства. Качественный отбор и подбор — это позиция кадровой политики-это не только система управления персоналом, но и вся система управления коллективом. Также необходимо обратить внимание на то, как команда влияет на успех компании, на очень эффективное направление капиталовложений.

Успешный подбор персонала по своей сути является основной задачей руководства компании. Стоит обратить внимание на то, что команда, поскольку люди способны принимать решения и принимать решения, а также хорошо ладить, также служит ресурсом для успешной предпринимательской деятельности. Это также влияет на качество.

Персонал является основным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности которого во многом зависят все экономические результаты его деятельности.

Персонал является основным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности которого во многом зависят все экономические результаты его деятельности.

Персонал, работающий в организации, должен соответствовать определенным требованиям, чтобы извлечь из этого максимальную пользу. Только эффективная система подбора и отбора персонала поможет решить эту проблему.

Основная задача компании заключается в том, чтобы за короткий промежуток времени необходимо найти как можно больше кандидатов на ту или иную вакансию. И не просто кандидаты, а квалифицированные работники, которые хотят и могут работать в этой компании на предоставленных условиях. Однако многие менеджеры по найму в первую очередь ориентируются на то, где человек когда-либо работал, часто получают исчерпывающую информацию из личного разговора или из трудовой книжки. Существует множество вариантов подбора персонала, которые пользуются большой популярностью в мировой практике.

В современных рыночных условиях уровень и состояние человеческих способностей напрямую влияют на достижение общих целей организации, включая получение максимальной прибыли, конкурентоспособность и социальное благополучие ее сотрудников.

Целью работы является рассмотреть процесс приема кадров в организации для оптимизации управленческого процесса дающему возможность повышение эффективности работы организации

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

-рассмотреть цели и задачи отбора персонала при найме;

-описать метод отбора: анкетирование, собеседование, тестирование, центры оценки, резюме;

-разобрать основные этапы процесса отбора персонала;

- проанализировать преимущества и недостатки существующей системы подбора и отбора персонала;
- описать совершенствование процесса отбора и подбора персонала в организации.

Объектом исследования является ООО «Трилогия».

Предметом исследования является процесс эффективного приёма кадров на предприятиях в современных условиях.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы и интернет-источников.

Глава 1. Основы отбора кандидатов при приеме на работу

1.1 Цели и задачи отбора персонала при найме

Уровень компетентности сотрудников зависит от качества системы отбора и найма, а следовательно, от эффективности развития и конкурентоспособности организации на рынке.

Каждая современная компания должна выявить лучших и обученных сотрудников из большого числа претендентов на вакантную должность, чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор из всех кандидатов наиболее подходящих и необходимых для конкретной работы - основа успеха организации. Каждая организация сталкивается с проблемой отбора и повышения квалификации персонала, но все организации решают ее по-разному. Подбор персонала-очень важный и ответственный момент в управлении персоналом, зависит от конкретных людей, их знаний, навыков, квалификации и мотивации. Ошибки в подборе персонала могут негативно сказаться на эффективности организации [15].

Подбор персонала-это процесс изучения личных и профессиональных качеств потенциального сотрудника с целью определения его пригодности для выполнения работы, а также выбора наиболее подходящей квалификации и интересов организации кандидата [5].

В настоящее время во всех отечественных и зарубежных компаниях актуален вопрос подбора и подбора персонала. Одной из приоритетных задач остается создание эффективной системы управления персоналом. Персонал организации рассматривается как важный ресурс на производстве, а роль профессионализма сотрудников играет важную роль в эффективном функционировании предприятия. Профессионализм рассматривается как в личных качествах сотрудника, так и в коллективных знаниях. Проводя исследования по подбору и набору персонала, необходимо представить основные подходы к определению характера этих концепций.

Прием на работу, как отмечает Р. М. Прытков, «представляет собой сложную систему, которая является неотъемлемой частью системы управления персоналом и общей операционной системы компании. Если подсистема найма осуществляется хаотично (несистематично) от случая к случаю, это приводит к нарушению работы других подсистем. Эти последствия являются результатом отсутствия методологической основы для управления процессом найма " [1].

Проще говоря, понятие найма, на наш взгляд, можно охарактеризовать как совокупность последовательных мероприятий по поиску, найму и отбору персонала.

Согласно точке зрения А. В. Новоселовой и В. И. Набокова «подбор персонала - это процесс изучения психологических и профессиональных качеств сотрудника с целью установления его пригодности для выполнения задач на определенном рабочем месте или должности и выбора из набора кандидатов наиболее подходящего, принимая во внимание соответствие его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и ему самому» [10].

А. В. Чернов придерживается почти аналогичного мнения, согласно его точке зрения «подбор персонала-это процесс изучения психологических и профессиональных качеств сотрудника с целью установления его пригодности для выполнения функций на данном рабочем месте или должности, и выбор из множества кандидатов-это процесс, который включает в себя: наиболее подходящий, с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и ему самому».

Аналогично определениям, представленным выше, предлагает охарактеризовать понятие подбора персонала л. с. Шмерко, по его мнению, это понятие подразумевает «процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника с целью установления его пригодности для занимаемой должности, на рабочем месте и установления совместимости функций и обязанностей". интересы, мотивы кандидата в соответствии с интересами и культурой организации».

О. А. Иванов и С. А. Макушкин, по их мнению, «подбор персонала - это процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из определенного числа кандидатов одного или нескольких, наиболее подходящих по критериям для вакантной должности». Таким образом, концепцию подбора персонала, представленную О. А. Ивановой и С. А. Макушкиным, можно охарактеризовать как поиск кандидата на требуемую должность [12].

Отбор персонала следует отличать от отбора персонала. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности. При отборе проводится исследование, выявление требований различных должностей, видов деятельности к известным способностям человека, его профессиональному опыту, опыту и способностям.

Отбор - это отбор одного человека из общего числа. Отсюда и выражения « "подбор кандидатов на вакантную должность»,» подбор персонала для продвижения по службе» и т. д." [7].

Именно поиск кандидата на требуемую должность определяет само понятие "подбор персонала" в целом, которое, как анализировалось выше, представляет собой процесс изучения психологических и профессиональных качеств сотрудника.

Исходя из приведенных определений концепции подбора персонала, можно сформулировать ее основную цель – определение наиболее подходящих кандидатов на данную должность.

В дополнение к основной цели также можно выделить вспомогательные, а именно:

Научно-исследовательский. В процессе отбора компания может получить полезную информацию:

- о конкурентах, их планах и действиях;
- о рынке труда, требованиях и процессах отбора в других компаниях;
- о восприятии компании аудиторией, клиентами и конкурентами;
- о реакции потенциальных сотрудников на систему отбора компании и ее систему оплаты труда;
- об оригинальных идеях по различным вопросам деятельности компании [3].

Информация и реклама. В процессе отбора компания предоставляет определенную информацию о себе и своей продукции кандидатам, которых может быть до нескольких тысяч человек в год.

Мотивированная. Когда человек проходит этапы сложного отбора, он получает от этого моральное удовлетворение и гораздо больше ценит труд, который дался нелегко.

Направляющая. В процессе отбора компания, так или иначе, четко указывает будущему сотруднику, чего от него ожидают и что он хочет видеть [14].

Обогащающий. Иногда уровень развития рынка труда в данном регионе или данной профессии не соответствует требованиям компании. В этом случае компания через свою систему отбора, предъявляя строгие требования и предлагая очень привлекательный пакет вознаграждений, заставляет потенциальных кандидатов развиваться и повышать свой уровень, стремясь соответствовать требованиям компании.

Глобальными целями отбора персонала являются:

- повысить производительность;
- в повышении производительности труда (способность производить необходимое количество продукта определенного качества и стоимости в течение определенного периода времени);
- поддержание эффективности работы на должном уровне (когда результаты превышают сумму средств, затраченных на их достижение).

Источники найма на современном предприятии делятся на внутренние и внешние.

1.Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519897> (дата обращения: 27.05.2023).

2.Волкова, А. С. Антикризисное управление персоналом : учебник для вузов / А. С. Волкова, М. М. Кудяева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 170 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15236-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520361> (дата обращения: 27.05.2023).

3.Жукова, А. Д. Правовое регулирование подбора, оценки и приема работников на работу в коммерческой организации / А. Д. Жукова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 50 (340). — С. 284-285. — URL: <https://moluch.ru/archive/340/76331/> (дата обращения: 27.05.2023).

4.Исаева, О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. —

- (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07215-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513169> (дата обращения: 27.05.2023).
- 5.Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255> (дата обращения: 27.05.2023).
- 6.Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510849> (дата обращения: 27.05.2023).
- 7.Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510315> (дата обращения: 27.05.2023).
- 8.Мокий, М. С. Экономика организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под редакцией М. С. Мокия. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 297 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13970-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511566> (дата обращения: 27.05.2023).
- 9.Петраков, М. А. Современные тенденции найма персонала / М. А. Петраков, А. К. Большакова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 20 (79). — С. 371-375. — URL: <https://moluch.ru/archive/79/13959/> (дата обращения: 27.05.2023).
- 10.Резникова, О. С. Роль найма и отбора персонала в организации / О. С. Резникова, А. Б. Гарибян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 8 (142). — С. 189-191. — URL: <https://moluch.ru/archive/142/40046/> (дата обращения: 27.05.2023).
- 11.Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516257> (дата обращения: 27.05.2023).
- 12.Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735> (дата обращения: 27.05.2023).
- 13.Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592> (дата обращения: 27.05.2023).
14. Экономика организации : учебник и практикум для вузов / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 344 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14485-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511735> (дата обращения: 27.05.2023).
15. Экономика организации : учебник для среднего профессионального образования / Е. Н. Клочкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова, Е. С. Дарда ; под редакцией Е. Н. Клочковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13799-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511824> (дата обращения: 27.05.2023).

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://stuservis.ru/kursovaya-rabota/364831>