

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/glava-diploma/394046>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

1. НАЙМ И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ ЦИФРОВИЗАЦИИ 7

1.1. Сущность, цели и задачи найма и подбора персонала в организации 7

1.2. Цифровые технологии найма и подбора персонала в организации 18

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 27

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы. В современном мире ключевым фактором для развития рыночной экономики и повышения эффективности бизнеса становится комплексный подход к управлению человеческим капиталом. Данный процесс включает в себя анализ потребностей организации в кадрах, их отбор, найм, развитие, оценку и утверждение. Один из ключевых элементов современного бизнеса - это процесс подбора сотрудников, поскольку правильный состав персонала напрямую влияет на рост организации, ее конкурентоспособность и успех на рынке товаров и услуг. Один из важнейших аспектов работы HR-менеджера - это найм новых сотрудников. Задача заключается в привлечении квалифицированных специалистов, учитывая не только их качества, но и время, необходимое для заполнения вакансии. Несмотря на то, что многие руководители обращают особое внимание на прошлый опыт кандидата при принятии решения о его приеме на работу, существуют различные методики отбора персонала, применяемые менеджерами различных стран, которые позволяют оценить навыки и соответствие кандидата требованиям должности. Они включают в себя как подбор, так и отбор кадров. Цель процесса подбора - собрать обширную базу потенциальных кандидатов (longlist), из которой потом отбираются наиболее подходящие для должности (shortlist).

Привлечение кадров представляет собой главную функцию управления человеческими ресурсами, поскольку состав профессиональной и компетентной команды напрямую влияет на финансовые результаты и эффективность всего предприятия. Влияние цифровой революции оказало наибольший эффект именно на этот аспект управления. Процесс набора персонала претерпевает изменения благодаря цифровым инновациям: автоматизация позволяет упростить рабочие процессы рекрутеров. Эффективное использование цифровых технологий сокращает затраты времени и ресурсов на подбор кадров, уменьшает субъективное влияние на этапе отбора кандидатов и общую производительность деятельности рекрутеров. Кроме сокращения расходов на подбор персонала, цифровые инструменты также предоставляют аналитику о проделанной работе, способствуя дальнейшему улучшению эффективности подбора персонала и, как следствие, повышению общей конкурентоспособности компании. Вопрос оценки эффективности применения цифровых технологий в рекрутменте остается одним из наиболее актуальных на текущий момент. Помимо экономической эффективности, также требуется изучение социального влияния цифровых инструментов, что является малоизученной областью в данной сфере.

Теоретическое значение изучаемой проблемы. Теоретическая значимость исследования заключается в классификации цифровых технологий найма персонала, разграничении понятий «автоматизация» и «цифровизация» рекрутмента персонала. Изложенные в работе факты и выводы, к которым пришел автор, могут быть использованы для подготовки курсов по менеджменту, курсов по управлению персоналом, в частности, рекрутмент.

Практическое значение изучаемой проблемы. Практическая значимость исследования определяется следующим:

- обоснованы показатели результатов и затрат, необходимые для расчета эффективности найма и подбора персонала в (база практики);
- разработана методика оценки эффективности использования цифровой технологии найма и подбора

персонала в (база практики);

проведена оценка экономической и социальной эффективности цифровой технологии найма и подбора персонала в (база практики);

сформулированы предложения по оптимизации использования цифровой технологии найма и подбора персонала в (база практики);

сформулированы рекомендации по внедрению цифровых технологий в процесс найма и подбора персонала в (база практики).

Также выпускная квалификационная работа может быть полезной для дальнейшей проработки, затрагиваемой в ней проблематики, а также при подготовке служебных записок в государственные ведомства.

Степень изученности проблемы. В литературе изучается проблема применения современных цифровых инструментов в процессе набора персонала компаний как в России, так и за рубежом. Работы таких авторов, как К. Бартол, К. Бенгтссон, М. Блум, С. Гарднер, Е. Дворовская, Д. Лепак, Д. О. Летягина, Н. И. Нагибина, Н. В. Шарапова, изучают основные вопросы, связанные с понятием "рекрутмент персонала". Российские ученые, вроде А. Я. Кибанова и Т. Тибиловой, а также зарубежные авторы, вроде М. Армстронга и Х. Т. Грэхэма, также рассматривают эту тему. Эффективность применения цифровых инструментов в наборе персонала освещается в работах иностранных авторов: Ф. С. Бреннера, К. Краузе, К. Кенига, М. Лангера, Т. М. Ортнера, где акцент делается на социальной эффективности с точки зрения интересов кандидатов.

Существует недостаток в исследованиях оценки экономической эффективности цифровых технологий в процессе набора персонала как в зарубежной, так и в российской литературе. Относительно мало внимания уделяется конкретным показателям социальной и экономической эффективности цифровых инструментов в процессе управления человеческими ресурсами в компаниях. В текущем исследовании предпринимается попытка заполнить этот пробел.

Цель исследования состоит в том, чтобы провести анализ внедрения цифровых технологий найма и подбора персонала в организации (база практики).

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

изучить сущность, цели и задачи найма и подбора персонала в организации;

описать цифровые технологии найма и подбора персонала в организации;

дать общую характеристику предприятия (база практики);

выделить подходы к системе найма и подбора персонала в (база практики);

разработать мероприятия по внедрению цифровых технологий найма и подбора персонала в (база практики);

представить оценку эффективности разработанных мероприятий.

Предмет исследования – цифровые технологии найма и подбора персонала в организации.

Объект исследования – (база практики).

Теоретическая основа исследования. Теоретической основой исследования являются труды отечественных авторов, среди которых можно выделить научные работы следующих исследователей: М.Н. Агеев, А.П. Семина, М. Армстронг, С. Тейлор, Н. Берн, Н.В. Демина, И.Б. Дуракова, Н. Н. Симачкова, Е. В. Шестакова, Д. Н. Шевчук и другие.

Методологическая основа исследования определяется его целью и задачами. Методология исследования основывается на таких принципах, как историзм, научная объективность и достоверность. Принцип историзма позволил рассмотреть цифровые технологии найма и подбора персонала в организации сквозь призму изменений, имевших место на различных этапах эволюции управления персоналом. Принцип научной достоверности предусматривает опору на статистические данные компании (база практики), на возможности использования исключительно научных выводов и положений. Принцип объективности предполагает анализ всей совокупности фактов и факторов, определяющих направленность Внедрение цифровых технологий найма и подбора персонала в организации (база практики).

Информационная база исследования послужили основные документы, характеризующие деятельность организации (база практики).

Методы исследования:

1. Научные положения и выводы, сделанные в первой главе, базируются на использовании таких методов как: анализ и синтез, группировка данных, описание и сравнение.

2. При написании второй главы использованы следующие количественные и качественные методы: анализ данных вторичных источников по теме (desk research), полуструктурированное интервью, бенчмаркинг.

3. При написании третьей главы выпускной квалификационной работы использованы методы эмпирического исследования: кейс-стади (в качестве кейса выступала компания (база практики)), анализ локальных документов компании, анализ статистики, экспертный опрос, полуструктурированное интервью. Структура дипломной работы определяется целью исследования и решением поставленных в нем задач. Работа состоит из введения, трех тематических глав, заключения, списка литературы и источников, приложений.

Во введении определены актуальность и степень разработанности темы, объект, предмет и методы исследования, цель выпускной квалификационной работы, задачи, практическая и теоретическая значимость

Глава 1. Найм и подбор персонала как объект цифровизации. Первая глава дипломной работы посвящена определению и концептуализации сущности, целей и задач найма и подбора персонала в организации. Также в первой главе определены основные характеристики цифровых технологий найма и подбора персонала в организации.

Глава 2. Оценка процесса найма и подбора персонала в (база практики). Вторая глава дипломной работы посвящена анализу социально-экономического развития предприятия (база практики). В ходе проведенного анализа во второй главе определяются основные подходы к системе найма и подбора персонала в (база практики).

В третьей главе автор разрабатывает мероприятия по внедрению цифровых технологий найма и подбора персонала в (база практики). В данной главе также отражена оценка эффективности разработанных мероприятий найма и подбора персонала в (база практики).

В заключении выпускной квалификационной работы представлены общие выводы по работе.

1. НАЙМ И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ ЦИФРОВИЗАЦИИ

1.1. Сущность, цели и задачи найма и подбора персонала в организации

Основной составляющей любой социально-экономической системы являются люди. В современных организациях сотрудники составляют главную статью капиталовложений с точки зрения затрат по их найму и обучению. Поддержание деятельности персонала также требует больших затрат. В то же время от персонала в наибольшей степени зависит производительность труда. В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных ученых в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяется ориентация на «повышение производительности через заботу о людях» .

Организации, в которых преобладает такая практика, считают собственных сотрудников наиболее важным фактором развития и успеха. Одним из необходимых условий поддержания подобного отношения к персоналу и гарантией того, что с людьми обращаются в соответствии с декларируемыми организацией ценностями, является четкая организация системы управления персоналом. Система управления персоналом образует базис для формирования практики управления при рассмотрении различных аспектов и служит отправной точкой для менеджеров при принятии конкретных решений в отношении персонала . Современная практика управления персоналом в организации представляет собой вид деятельности по руководству работниками, направленный на достижение целей организации за счет использования труда и профессионализма работников на основе формирования приемлемой удовлетворенности трудом. Концепция основных компетенций подчеркивает, что организация конкурирует благодаря своим сотрудникам; они становятся стратегическим ресурсом для получения конкурентного преимущества и основной бизнес-стратегии.

Система отбора персонала является важнейшим элементом системы управления персоналом. На сегодняшний день основным капиталом организации является ее персонал – состав работников, которые поддерживают непрерывные процессы функционирования организации и обеспечивают ее развитие. Отбор персонала является одной из главных задач кадровой политики предприятия. В век развитой промышленности и высокой конкуренции перед предприятием встает проблема отбора высококлассной команды, обеспечивающей функционирование каждой из сфер жизнедеятельности компании и поддерживающей имидж предприятия на заявленном уровне.

Выявление конкурентоспособных и высококвалифицированных кадров – задача первого этапа работы с персоналом, именно таким составом определяется конкурентоспособность всего предприятия. Одним из основных видов деятельности службы управления человеческими ресурсами является найм и отбор персонала, а основной задачей – покрытие потребности в персонале.

Еще в Древнем мире возникали вопросы по максимально эффективной организации людей, управлению ими для получения необходимого результата. Многие современные элементы управления берут свое начало в

военной практике, а направление их развития во многом определила промышленная революция XVIII в., открыв борьбу за работников, так как появилось огромное количество мануфактур, конкурирующих друг с другом

В монографии «Кадровое управление» Г. Крудена и А. Шермана отмечается, что в конце XIX – начале XX в. функции управления персоналом были четко разграничены на наем и учет использования рабочего времени и курировались руководителем, являясь частью его рабочей деятельности. По мнению У. Френча, возникновение первых сетей кадровых служб и образование отделов кадров относится к началу XX в. Найм по И. Б. Дураковой, является сложной процедурой привлечения персонала на вакантные должности, предполагающей поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе. Д.Е. Мякушкин, в свою очередь, трактует найм как процесс изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей. По М. Мескону, М. Альберту, Ф. Хедоури, отбор персонала заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности, из которого редакция отбирает наиболее подходящих для нее работников. В современной науке об управлении персоналом до сих пор ведутся споры о соотношении таких понятий как «найм» и «отбор» персонала. В процессе отбора основная задача – это поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований, видов деятельности.

Современные организации стремятся получить человеческие ресурсы, способные эффективно решать различные организационные задачи. Для достижения этой цели организации применяют различные диагностические мероприятия, позволяющие оценить разнообразные параметры соискателей, такие как профессиональные умения, личностные характеристики, когнитивные способности, эмоциональный интеллект и даже физические данные и здоровье. В связи с этим вопрос выбора эффективных инструментов отбора персонала выступает одним из значимых в области управления персоналом. Отбор сотрудников можно определить, как процесс выбора кандидатов для занятия вакантных должностей. Отбор базируется на оценке соответствия кандидатов требованиям организации, предъявляемым к ним. В процессе отбора должны быть определены характерные для кандидатов знания, умения, навыки, модели поведения, личностные качества и мотивационные установки. Организация качественного отбора кадров в компании направлена на сокращение финансовых издержек, связанных с длительной адаптацией

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеев, М.Н. Анализ и совершенствование технологий рекрутмента летного персонала авиакомпании / М.Н. Агеев, А.П. Семина // Московский экономический журнал. – 2020. – № 11. – С. 797-806.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. классика МБА / М. Армстронг, С. Тейлор. 14-е изд. М.: Питер, 2020. – 342 с.
3. Берн, Н. Руководство по отбору персонала на постоянную работу / Н. Берн. - М.: ЮНИТИ, 2016. – 356 с.
4. Верна, В. В. Цифровизация подбора и отбора персонала в организациях / В. В. Верна, В. Э. Лизунова // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. – 2021.
5. Воеводина, М.М. Анализ резервов роста экономической эффективности использования трудовых ресурсов / М.М. Воеводина, А.А. Ежова // Наука и Образование. – 2021. – № 2. – С. 437-442.
6. Герман, О.В. Система отбора персонала на производственном предприятии / О.В. Герман, Д.Б. Штрикова // Вестник науки и образования. – 2020. – № 1-1 (55). – С. 50-53.
7. Гладченко, В. А. Цифровизация процесса найма персонала / В. А. Гладченко, А. С. Соболева // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник статей. – М.: ООО "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2023. – С. 91-95.
8. Гужина, Г.Н. Система кадрового планирования персонала / Г.Н. Гужина, В.Г. Ежкова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2020. – Т 14, № 4. – С. 71-82.
9. Данилова, Ю. Д. Цифровые технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Данилова // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник статей. – М.: ООО "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2021. – С. 159-167.
10. Демина, Н.В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента / Н.В. Демина // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2019. – № 12.– С. 1-16.
11. Деслер, Г. Управление персоналом / Г. Деслер. – М.: Бином, 2018. – 322 с.
12. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова. - М.: Центр, 2019. - 289 с.
13. Кравченко, Ю.Р. Профессиональный отбор, расстановка и подготовка кадров как основное направление

деятельности службы управления персоналом / Ю.Р. Кравченко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 10-1 (68). – С. 172-175.

14. Лешина, М. А. Цифровые технологии и управление персоналом: современный аспект / М. А. Лешина // Цифровизация: наука и образование в условиях современных вызовов: сборник статей. – Ташкент: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2021. – С. 302-307.

15. Потокина, Е. С. Цифровые технологии подбора персонала / Е. С. Потокина, Т. Н. Обущенко // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: сборник статей. – Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 220-224.

16. Рубан, М. С. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации / М. С. Рубан // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2020. – №2 (29). – С. 31-36.

17. Симачкова, Н. Н. Цифровые технологии рекрутинга персонала / Н. Н. Симачкова // Управление и экономика народного хозяйства России. – 2023. – С. 537-540.

18. Скачкова, И.Л. Совершенствование технологий найма и отбора персонала / И.Л. Скачкова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 6. – С. 150-152.

19. Шевчук, Д. Н. Использование цифровых технологий при найме сотрудников / Д. Н. Шевчук // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник статей. – Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 387-389.

20. Шестакова, Е. В. Цифровые технологии рекрутинга персонала / Е. В. Шестакова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 9(122). – С. 1050-1053.

21. Шестакова, Е. В. Цифровые технологии рекрутинга персонала промышленных предприятий / Е. В. Шестакова, Ю. Н. Овчинникова // Современные технологии: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей, 2022. – С. 62-64.

22. Ямалетдинова, Г. И. Внедрение инновационных технологий в систему найма и подбора персонала / Г. И. Ямалетдинова // Актуальные исследования. – 2021. – №1 (4). – С. 29-32.

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/glava-diploma/394046>