

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/86884>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА ПРИ НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 6

1.1 Понятие и сущность системы отбора персонала 6

1.2 Характеристика основных этапов процедуры отбора при найме персонала 10

1.3 Сравнительный анализ основных методов отбора персонала 11

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АНАЛИЗ ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ООО «СОЧИ ПАРК ОТЕЛЬ» 18

2.1 Организационно-экономическая характеристика хозяйствующего субъекта 18

2.2 Анализ кадрового потенциала организации ООО «Сочи парк отель» 22

2.3 Оценка эффективности системы отбора при найме персонала 26

3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПРИ НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ООО «СОЧИ ПАРК ОТЕЛЬ» 31

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 38

Профессионализм рассматривается как в личных качествах сотрудника, так и в коллективных знаниях. Проводя исследования по вопросам отбора и найма персонала, необходимо представить основные подходы к определению сущности данных понятий.

Найм, как отмечает Р.М. Прытков «представляет собой сложную систему, являющуюся составным элементом системы управления персоналом и общей системы функционирования предприятия.

Если подсистема найма реализуется хаотично (бессистемно) от случая к случаю, это приводит к нарушению работы других подсистем.

Такие последствия являются результатом отсутствия методологической основы к управлению процессом найма персонала».

В более простом понимании, понятие найм персонала, на наш взгляд, можно охарактеризовать как совокупность последовательных мероприятий по поиску, подбору и отбору персонала.

Согласно точке зрения А.В. Новоселова и В.И. Набокова «отбор персонала это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого».

Практически аналогичного мнения придерживается А.В. Чернов, согласно его точки зрения «отбор персонала — это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности, и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого».

Аналогично определениям, представленным выше, предлагает характеризовать понятие отбор персонала Л.С. Шмерко, по ее мнению, под данным понятием подразумевается «процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника для того, чтобы установить его пригодность для данной должности, рабочего места и установить совместимость интересов, мотивов претендента с интересами и культурой организации».

Более сжатое, но в тоже время объемное по содержания определение отбора персонала предлагают О.А. Иванова и С.А. Макушкин, согласно их мнения, «отбор персонала — это процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучших образом подходящих под критерии вакантного места».

Таким образом, можно охарактеризовать понятие отбора персонала, представленное О.А. Ивановой и С.А. Макушкиным, как поиск кандидата под требование должности.

Отбор персонала необходимо отличать от подбора персонала. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.

При подборе – осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности.

Отбор – это выделение кого-либо из общего числа. Отсюда и выражения: «Отбор кандидатов на вакантную должность», «отбор сотрудников для продвижения по службе» и т.п.».

Именно поиск кандидата под требование должности, определяет само понятие «отбор персонала», в целом, представляющее, как было проанализировано выше, процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника.

Цели отбора и найма персонала

Исходя из представленных выше определений понятия отбор персонала, можно сформулировать основную его цель – определение наиболее подходящих кандидатов на определенную должность.

Кроме основной цели, можно выделить так же и вспомогательные, а именно:

Исследовательская. 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 общественностью, клиентами и конкурентами;
- о реакции потенциальных сотрудников на систему отбора компании и ее систему компенсации;
- об оригинальных идеях по различным вопросам деятельности компании.

Информационно-рекламная. В процессе отбора компания дает определенную информацию о себе и своей продукции кандидатам, которых может быть до нескольких тысяч человек в год.

Мотивирующая. Когда человек проходит этапы жесткого отбора, он получает моральное удовлетворение от этого и намного больше ценит работу, которая досталась нелегко.

Направляющая. В процессе отбора компания, так или иначе, дает понять будущему сотруднику, что от него ожидается, и каким его хотят видеть.

Развивающая. Иногда уровень развития рынка труда в данном регионе или данной профессии катастрофически не удовлетворяет требованиям компании.

В этом случае компания с помощью своей системы отбора, предъявляя жесткие требования и предлагая очень привлекательный компенсационный пакет, заставляет потенциальных кандидатов развиваться и повышать свой уровень, стремясь к соответствию с требованиями компании.

Глобальные цели отбора персонала заключаются:

- в повышении продуктивности труда;
- в увеличении производительности труда (способности производить необходимое количество продукта с определенным качеством и стоимостью в установленный срок);
- поддержании эффективности трудовой деятельности на должном уровне (когда результаты превышают количество затраченных на их получение средств).

1.2 Характеристика основных этапов процедуры отбора при найме персонала

Подбор персонала – важный процесс для любой организации, фирмы или предприятия. Чтобы процедура подбора персонала прошла максимально успешно, следует обратиться за помощью к специалистам агентства по подбору персонала.

Они профессионально отбирают лучшие кандидатуры на любую должность, придерживаясь проверенной схемы выполнения задачи, состоящей из нескольких этапов.

Для того чтобы можно было начать оценивать пригодность соискателей для какой-либо должности необходимо сначала составить план действий и поэтапно выполнять его, придерживаясь схемы.

Для большинства случаев можно применить похожую схему подбора персонала:

- 1) Формирование списка претендентов.
- 2) Проверка достоверности данных и добросовестности кандидатов.
- 3) Проведение собеседования, уточнение подробностей и нюансов о работодателе и потенциальном работнике.

4) Формирование окончательного решения относительно соискателя.

На первом этапе сотрудниками службы по подбору персонала формируется достаточно большой список претендентов на вакантную должность. Для этого рассматриваются предложенные резюме и, исходя из указанных в них данных, отбираются все потенциально пригодные на должность соискателя.

Далее для того, чтобы на вакансию не были предложены, недобросовестные работники происходит проверка достоверности всех указанных данных, поиск соискателя в базах правоохранительных органах. Предоставленные документы также проверяются на подлинность.

При необходимости проводится процедура подтверждения опыта работы.

На собеседовании уточняются и проясняются ранее не оговоренные нюансы, проводится проверка соответствия требованиям работодателя к возможностям работника и предложения работодателя к ожиданиям работника.

После делается окончательный вывод о пригодности соискателя на должность.

Этапы подбора персонала могут отличаться и корректироваться в зависимости от конкретной ситуации.

Объективность, точность и результативность выполнения задачи достигается благодаря тому, что работники агентства по подбору персонала, прежде чем приступить к выполнению задания тщательно изучают сферу деятельности компании заказчика, его требования и пожелания.

Благодаря этому подобранные сотрудники не только отлично справляются со своими трудовыми обязанностями, но и легко и быстро вливаются в коллектив, подходят для службы согласно внутреннему уставу предприятия.

1.3 Сравнительный анализ основных методов отбора персонала

Отбор персонала - это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Армстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.
- 3) Астахова, Н. И. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 422 с.
- 4) Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 396 с. —
- 5) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 292 с.
- 6) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2018. - 242 с.
- 7) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 8) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 9) Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 305 с
- 10) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. - Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 606 с.
- 11) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2019. — 560 с.
- 12) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2017. — 177 с.
- 13) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 14) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.

- 15) Петров, А. Н. Менеджмент в 2 ч. Часть 1.: учебник для академического бакалавриата / А. Н. Петров; ответственный редактор А. Н. Петров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 349 с.
- 16) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 17) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2017. – 120с.
- 18) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 19) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2017. – 124 с.
- 20) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 21) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2018. — 400 с:
- 22) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
- 23) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.
- 24) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

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/86884>