

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/kontrolnaya-rabota/98510>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Теоретическая часть 4

2 Практическая часть 7

3 Авторское резюме 12

Список использованных источников 14

Введение

Особое внимание сегодня уделяется привлечению специалистов, которые будут не только обладать профессиональными знаниями, соответствовать максимально требованиям должности, но и гармонично вписываться в психологический климат устоявшегося коллектива.

Подбор персонала является одновременно самым необходимым процессом и самым проблемным в деятельности любой организации. Одной из главных задач является сделать этот процесс наиболее эффективным.

Прием на работу грамотного специалиста – это взаимовыгодный договор между двумя заинтересованными сторонами. На этом этапе не только кандидат должен показать себя с наилучшей стороны, но и компания, как потенциальный работодатель должна показать свои возможности, узнать мотивацию кандидата, сделать лучшее предложение, чтобы набрать команду лучших сотрудников.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в современных условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы, найму кадров и отбору придается особо важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям продажи рабочей силы.

Целью курсовой работы является разработка мероприятий по развитию системы отбора при найме персонала.

1 Теоретическая часть

Конкурентоспособность и эффективность развития компании на рынке зависит от уровня квалификации работников и от того, насколько система найма и отбора персонала качественно построена в организации. На определенную вакансию каждой современной компании необходимо из большого числа претендентов выявлять самых подготовленных и лучших сотрудников для того, чтобы компания оставалась конкурентоспособной.

Каждая компания сталкивается с проблемой найма и отбора персонала, однако решение данной проблемы у всех организаций разное. Отбор персонала является ответственным и важным моментом управления кадрами, зависит от знаний конкретных людей, квалификации, компетентности, мотивации.

На эффективности работы организации могут негативно отразиться ошибки при отборе персонала.

Найм представляет собой процесс изучения качеств профессиональных и личностных потенциального работника, с целью определения пригодности для определенной работы, а также подбора кандидата, который отвечает интересам и целям организации.

Вопрос найма и отбора персонала актуален не только на российских предприятиях, но и на зарубежных.

Приоритетными остаются такие задачи как создание эффективной системы управления персоналом.

Персонал организации рассматривается как важный ресурс в производстве, а роль профессионализма сотрудников играет важное значение в эффективной работе предприятия.

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. Маркушкиным, 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.

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

- 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. Амстронг - 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.

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/kontrolnaya-rabota/98510>