



**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**

Доклад

Уважаемые члены комиссии! Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему: **Совершенствование системы найма и отбора персонала на примере ООО «Агроторг» (слайд 1)**

Цель и задачи исследования (слайд 2)

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке проекта мероприятий по улучшению процесса поиска и найма персонала в организации. Для достижения поставленной цели работа должна решить следующие задачи: описать теоретические основы системы найма и отбора персонала в организации; провести анализ текущей ситуации в области найма и отбора персонала в компании; предложить меры по улучшению системы найма и отбора персонала и оценить экономическую эффективность предлагаемых рекомендаций.

Объект и предмет исследования (слайд 3)

Объектом исследования является организация ООО «Агроторг», это организация, которая имеет развитую розничную сеть, работающую в рознице продуктов, под брендом «Пятерочка». Предмет исследования – процесс поиска и найма персонала в организацию ООО «Агроторг».

Актуальность темы исследования (слайд 4)

Качественный подбор персонала – это искусство, которое претерпевает изменения и эволюцию вместе с развитием бизнес-среды. Стремительные технологические изменения, динамичные требования рынка труда, постоянно меняющиеся предпочтения кандидатов и пожелания работодателей - все это формирует сложный ландшафт подбора, требующий от компаний адаптации и инноваций. Данная тема приобретает еще большую актуальность в связи с развитием искусственного интеллекта. Сегодня искусственный интеллект (ИИ) внедряется во все сферы деятельности, не исключением является и кадровая политика. В настоящее время, искусственный интеллект помогает руководителям и специалистам HR-отделов автоматизировать рутинные задачи и процессы, для которых требуется анализ большого количества данных в целях и улучшать процессы поиска и найма кандидатов.

В области рекрутинга, искусственный интеллект становится отличным инструментом, особенно в выполнении стандартных задач. Однако ИИ пока не может быть полностью интегрирован в переговоры. Задачей, которую ИИ может автоматизировать среди прочих, выделяется сорсинг - поиск кандидатов на начальных этапах. Дополнительно ИИ может заменять повторяющиеся операции, которые зачастую выполняются вручную.

Кроме вышесказанного, на ИИ можно перенести, такие функции, как: анализ рынка труда и подбор кандидатов по заданным критериям; первичный

просмотр резюме; анализ профиля кандидата; создание стандартных сообщений; агрегирование текстов вакансий.

Рассчитав время, которое рекрутеры тратят на различные процессы и операции, можно заметить, что благодаря использованию ИИ они смогут сэкономить от 28% до 52% своего рабочего времени. Освобожденное время можно направить на решение более креативных и стратегических задач, что положительно отразится на качестве работы сотрудников и увеличит общую продуктивность, ускоряя процесс рекрутинга. Тем не менее, для дальнейшего совершенствования найма и отбора персонала важно глубже изучить не только искусственный интеллект, но и другие передовые технологии, способные значительно улучшить систему подбора персонала.

Теоретические аспекты исследования(слайд 5)

Найм кадров - это определенный ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих компетенциями, необходимыми для достижения целей организации и ее бесперебойной работы. Это является заключительным этапом в процессе поиска и найма на работу кандидатов.

Поиск кандидатов - это набор действий, применяемых организацией для выявления списка лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы. В этом процессе рассматриваются профессиональные качества работника, его опыт, чтобы установить его пригодность для дальнейшего отбора и возможного найма для выполнения обязанностей на определённом рабочем месте. Основными критериями поиска и найма считаются: уровень образования, опыт, деловые качества, наличие определённых умений, знаний, навыков, физические характеристики (в том числе внешний вид, грамотная речь), его потенциальные возможности. Подбор персонала - это комплексный набор действий по созданию вакансии, рассмотрении анкет и до самого выхода кандидата на работу.

Характеристика объекта исследования- ООО «Агроторг» (слайд 6)

Для оценки системы найма и отбора персонала была выбрана компания ООО «Агроторг», которая является торговым предприятием, осуществляющим реализацию продуктов питания в различных городах России и работающая под брендами «Пятёрочка», и «Перекресток». Основными видами деятельности ООО «Агроторг» являются: оптовая и розничная торговля продуктами питания; оптовая и розничная торговля товарами народного потребления; разработка, производство и реализация товаров народного потребления; организация и выполнение торгово-посреднических функций, в том числе дилерская деятельность; организация и эксплуатация сети магазинов, включая склады для хранения и сбыта товаров и продукции. ООО «Агроторг» занимает лидирующие позиции на занимаемой нише. На протяжении ряда лет растет как количество магазинов, так и количество торговых площадей. Товарный ассортимент состоит из 15 000 наименований, включающий в себя продовольственные и непродовольственные товары.

Анализ основных экономических показателей ООО «Агроторг» с 2021-2023гг. (слайд 7)

На протяжении 2021-2023гг. в компании ООО «Агроторг» наблюдается рост продаж и прибылей. Однако, рентабельность продаж и чистая рентабельность находятся на очень низких значениях. А валовая рентабельность и вовсе снизилась. Капитал компании ежегодно растет, но предприятие является финансово-зависимым, так как наибольшая доля капитала сформирована за счет заемных источников финансирования.

Система управления персоналом в ООО «Агроторг» (слайд 8)

Среднесписочная численность персонала ООО «Агроторг» в 2023г. составила 230,0 тыс. человек, в динамике наметилась тенденция к снижению. Основную долю численности составляют линейный персонал 83,0%, на административно-управленческий персонал приходится 17,0%. Около половины сотрудников компании не имеют высшего образования. Большинство из них - это молодые люди в возрасте от 21 до 30 лет (44,0%). Следующая крупная возрастная группа - сотрудники от 31 до 40 лет (37,0%). Остальные возрастные категории представлены в меньших количествах. В компании ООО «Агроторг» предусмотрена линейно – штабная структура управления.

Основу кадровой работы с персоналом в компании ООО «Агроторг» реализует отдел кадров. Основные задачи отдела кадров, можно распределить по направлениям: учётно – контрольные, планово – регулятивные, отчётно – аналитические, координационно – информационное, организационно – методическое. Все аспекты, связанные с подбором персонала в ООО «Агроторг» регламентированы «Положением о порядке подбора, назначения и отстранения от должности сотрудников компании».

Основными функциями отдела управления персоналом в ООО «Агроторг» являются: наем, прием, отбор персонала; организация труда и мотивация персонала; трудовая адаптация; аттестация; повышение квалификации и формирование кадрового резерва; деловая оценка; обучение персонала.

Оценка системы найма и отбора персонала в ООО «Агроторг»

(слайд 9)

Регламентирование систем поиска и найма осуществляется через Положения о подборе персонала. В организации ООО «Агроторг» такой документ разработан и утвержден. На основании «Положения о

подборе персонала» формируется план найма. Механика проведения процедуры отбора персонала в ООО «Агроторг» включает в себя: составление заявки на подбор персонала; размещение объявления о вакансии; анализ резюме; первичное телефонное собеседование; собеседование с начальником отдела кадров; собеседование с линейным руководителем; сообщение о результатах собеседований кандидатам; заключение трудового договора. При этом существует два вида источников привлечения персонала: внутренние и внешние. Для внешнего привлечения компания использует различные виды рекламы, рекрутинговые сайты, и личные обращения кандидатов на линию подбора персонала. Также ООО «Агроторг» работает с цифровыми платформами самозанятых, таких как: Ventra, MyGig, ВФМ технолоджи, Моя смена. Система поиска и найма персонала в организации ООО «Агроторг» очень трудоемкая. При найме и отборе кадров не применяются современные программные продукты и искусственный интеллект.

Мероприятия по совершенствованию системы найма и отбора персонала в ООО «Агроторг» (слайд 10)

Для совершенствования системы найма и отбора были предложены мероприятия: внедрение искусственного интеллекта в процесс найма и отбора персонала; развитие аутсорсинга в кадровой политике компании ООО «Агроторг».

Экономическая и социальная эффективность проекта в ООО «Агроторг» (слайд 11)

Основными видами расходов –будут являться стоимость ИИ в сумме 500,0 тыс. руб.и стоимость доступа к платформе 180,0 тыс. руб. Расчет экономической эффективности показал, что в результате данных

мероприятий произойдет сокращение затрат на оплату труда сокращенных работников и части работников, переведенных на аутсорсинг. Однако, предложенные мероприятия больше дадут социальный эффект. Социальный эффект будет заключаться в сокращении времени отклика на резюме на 50,0%, увеличении скорости закрытия вакансий на 30,0%, увеличении точности подбора на 30,0%; повышение уровня удовлетворенности кандидатов; повышение точности подбора кандидатов на 40,0%, уменьшение количества неподходящих кандидатов на финальных собеседованиях на 35,0%.

Мероприятия по внедрению проекта в компании ООО «Агроторг» (слайд 12)

Мероприятия по внедрению ИИ в процессы поиска и найма персонала в компанию ООО «Агроторг» включает: оценку текущих процессов, постановку целей и задач, подбор необходимых инструментов, обучение команды, тестовое внедрение, контроль и оценка результатов, расширение использования, адаптация и совершенствование.

Вывод (слайд 13)

Предложенные мероприятия по совершенствованию набора и отбора кадров в организацию ООО «Агроторг» являются целесообразными, так как улучшатся показатели скорости, точности, лояльности, удовлетворенности по работе с кадрами. В противном случае кадровая политика компании будет находится на низких уровнях, а в перспективе проблема кадрового голода не заставит себя долго ждать. Однако, планы предприятия по кадровой политике должны постоянно пересматриваться и совершенствоваться, так как меняется мир, а следовательно, и все вокруг также должно измениться. Компания, которая идет в ногу со временем, своевременно внедряет ИИ,

иные ПО и инновации в работу, всегда будет иметь преимущества перед другими участниками отрасли.

Доклад окончен! Спасибо за внимание! (слайд 14)