

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»

ВКР на тему: Совершенствование системы найма и отбора персонала на примере ООО «Агроторг»

Выполнил:

УЧАСТВОВАТЬ

Подробности на странице розыгрыша

Проверил:

Скидка 500 Р на заказ от 1500 Р

ДОСТАВКА

Забота
о пенсионерах

2025 год

деньги

Клуб тайных
покупателей

Вам 100
Апельсинок

Спасибо Яндекс
и по умолчанию
Апельсинки ваши

МЕНЯТЬ ПОИСК

0+*. Сроки проведения акции: (с 21.01.2025 по 24.02.2025). Полные правила акции: (https://yandex.ru/project/ios/default_legal/legal_3ko).

Поиск с **Нейро**

Поиск2

Поиск3

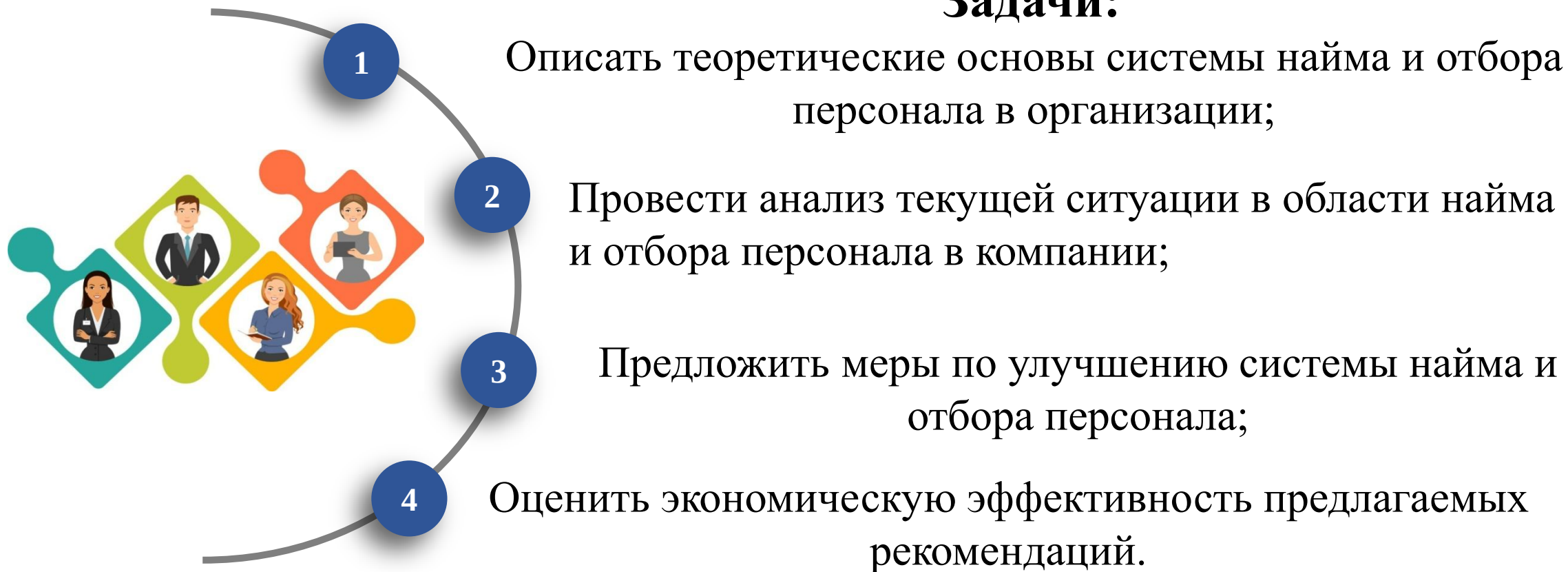
Поиск4

Цель и задачи исследования



Цель - разработка проекта мероприятий по улучшению процесса поиска и найма персонала в организации.

Задачи:



Объект и предмет исследования



Объект исследования

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



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



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.

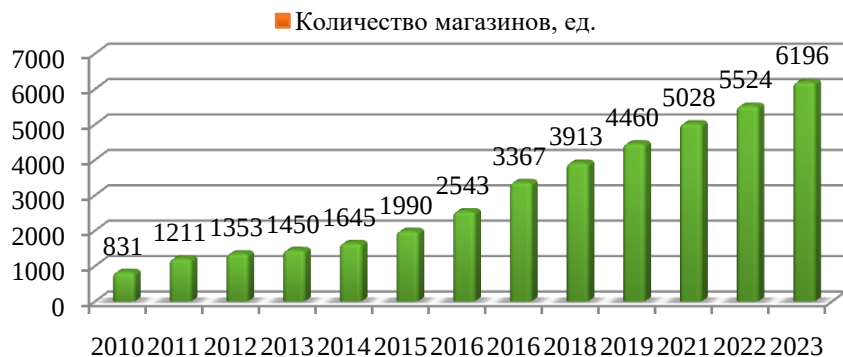
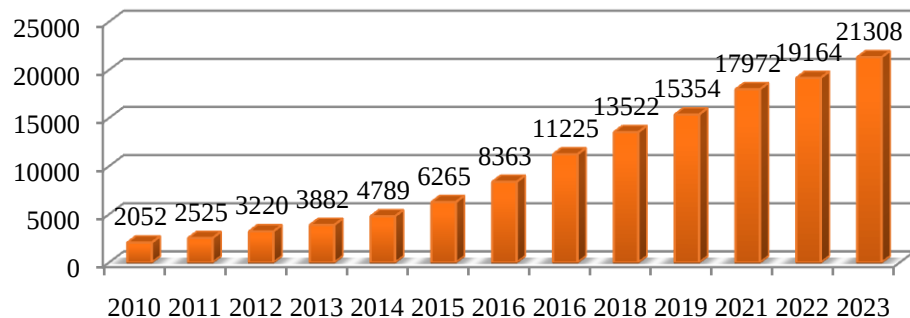
№ п/п	Этапы	Описание
1	Подготовительный этап	Определение потребности в новых сотрудниках Создание и согласование заявки на вакансию Публикация вакансии на сайтах по поиску работы
2	Поиск идеала	Сбор и обработка откликов Самостоятельный «холодный» поиск кандидатов на вакансию Знакомство с кандидатами
3	Собеседование	Проведение интервью по телефону/видео или опросом Проведение собеседования в офисе/по видеосвязи Тестирование
4	Принятие решения	Согласование кандидата на должность Проверка службой безопасности
5	Трудоустройство	Сбор документов для трудоустройства Подготовка рабочего места и условий Трудоустройство и выход на работу Первичная адаптация

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.

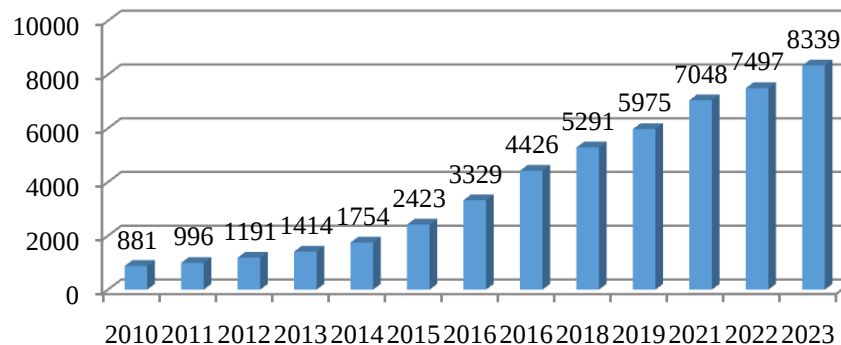
Подбор персонала - это комплексный набор действий по созданию вакансии, рассмотрении анкет и до самого выхода кандидата на работу.



Характеристика объекта исследования- ООО «Агроторг»

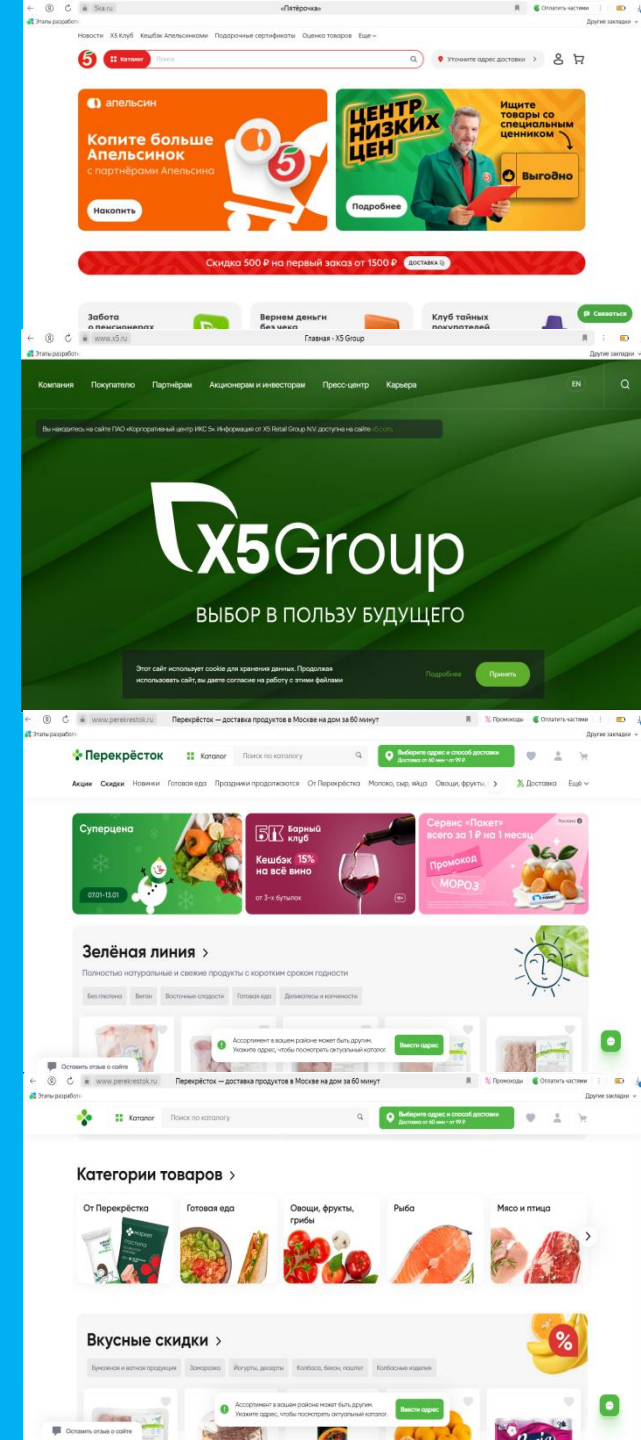


■ Количество магазинов, ед.



■ Торговые площади, тыс. м²

Местом открытия первого магазина «Пятёрочка», стал город Санкт-Петербург в 1999 г. В 2006 г. «Пятёрочка» объединилась с гипермаркетами сети «Перекресток», в результате чего была создана компания X5 Retail Group.



Организация и эксплуатация сети магазинов, включая склады для хранения и сбыта товаров и продукции;



Оптовая и розничная торговля товарами народного потребления;

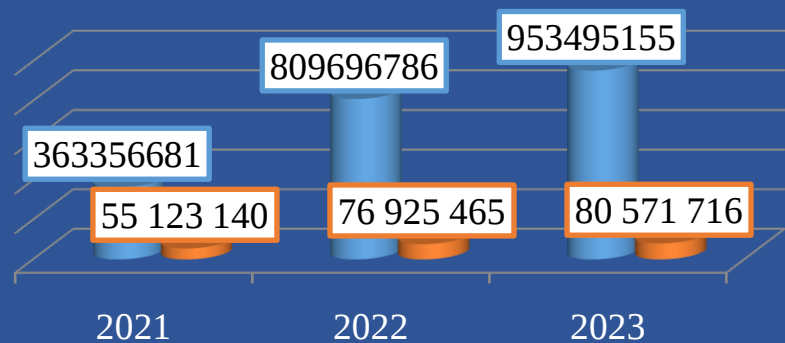


Разработка, производство и реализация товаров народного потребления;

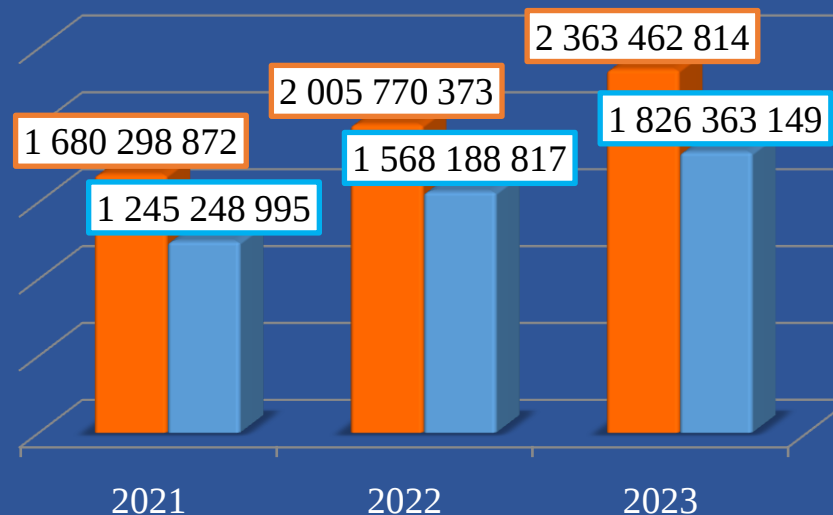


Оптовая и розничная торговля продуктами питания.

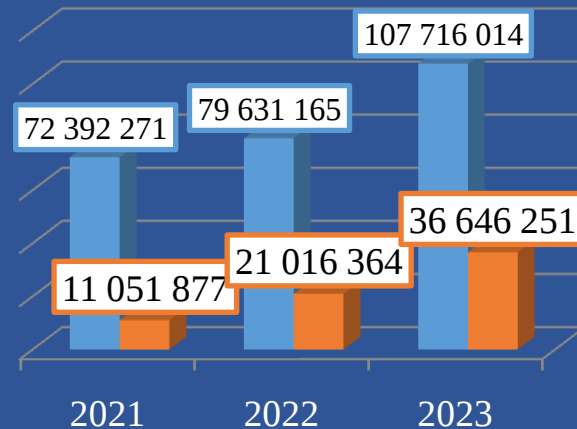
Анализ основных экономических показателей ООО «Агроторг» с 2021-2023гг.



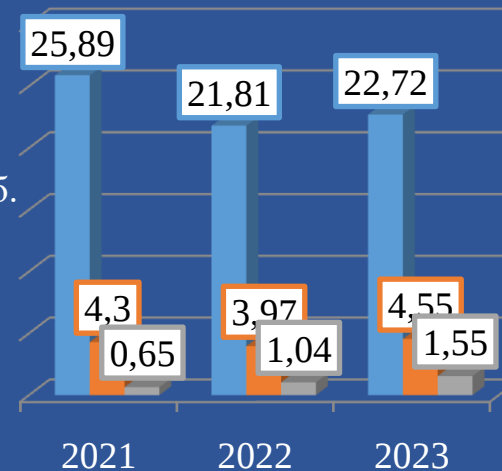
■ Заемные средства, тыс. руб.
■ Собственные средства, тыс. руб.



■ Выручка, тыс. руб.
■ Себестоимость продаж, тыс. руб.

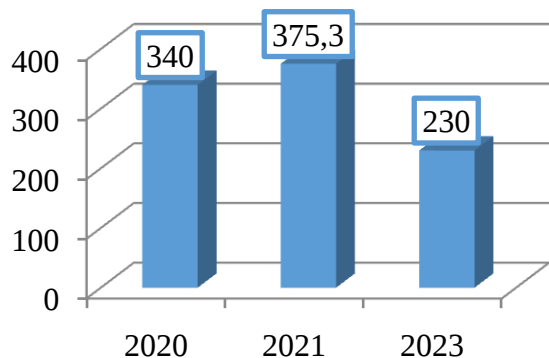


■ Прибыль от продаж, тыс. руб.
■ Чистая прибыль, тыс. руб.

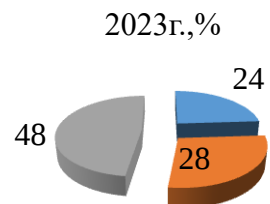


■ Валовая рентабельность, %
■ Рентабельность продаж, %
■ Чистая рентабельность, %

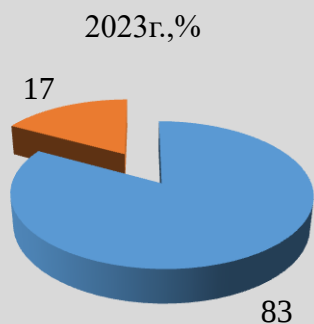
Система управления персоналом в ООО «Агроторг»



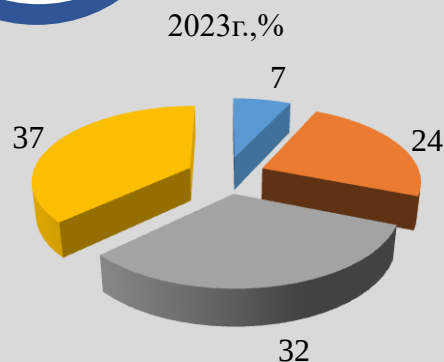
■ Численность, тыс. чел.



■ Высшее профессиональное
■ Среднее профессиональное
■ Среднее



■ Административно-управленческий персонал
■ Линейный персонал



■ с основания компании
■ от 1 года до 3 лет
■ свыше 3 лет
■ менее 1 года

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».

Основные функции отдела управления персоналом: 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»



Рисунок 1-Структура поиска и найма кандидатов

Таблица 2-Измерение временных затрат на различных этапах отбора и приема

Этап	Время (мин)	Характеристика этапа
Предварительная отборочная беседа	25	Включает в себя подготовку места, материалов и полного алгоритма проведения собеседования
Заполнение анкеты кандидата	5	Заполнение шаблона, отраженного на рисунке №2
Проверка рекомендаций	10	Обзвон и уточнение данных о сотруднике у предыдущего работодателя. Проверка в системах СБ
Отправка анкеты данных	5	Проверка и отправка анкеты руководителю
Принятие решения	10	Оценка руководителем вводных данных и принятие решение о приеме или отказе кандидату
Принятие предложения о приеме	5	Уточнение с кандидатом организационных вопросов о датах выхода и последовательности оформления

Таблица 1 - Алгоритм собеседования при принятии решения о найме

Этап	Содержание этапа
Приветствие	Сформировать впечатление кандидата
Базовые вопросы	Предложение рассказать о себе: опыт работа, обязанности, навыки, желаемый график, желаемый доход
Дополнительные	Вопросы, при которых можно понять готов ли кандидат брать ответственность, потенциальное поведение с покупателем и с сотрудниками. Попросить привести примеры
Обязанности	Рассказать кандидату об обязанностях по вакансии
Доход	Рассказать кандидату о принципах формирования заработной платы
Завершение беседы	Уточнить оставшиеся вопросы и провести кандидата

Мероприятия по совершенствованию системы найма и отбора персонала в ООО «Агроторг»



Таблица 1-Функции ИИ для повышения эффективности системы найма и отбора персонала

№ п/п	Функции	Описание
1	AI-рекрутер	Автоматически анализирует резюме, сопоставляет их с требованиями вакансий и проводит первичный отбор кандидатов.
2	AI-интервьюер	Проводит первичные собеседования в дистанционном формате, задает кандидатам вопросы и оценивает их ответы на основе предустановленных критериев.
3	AI-помощник HR	Помогает в рутинных задачах: пишет текста для вакансий, создает списки вопросов для проведения интервью, генерирует тестовые задания.
4	AI-онбординг	Автоматизирует процесс приема на работу: сбор документов, информирование о корпоративных правилах, предоставление доступа к необходимым системам.
5	AI-менеджер 360	Автоматизирует сбор обратной связи и анализирует данные о работе сотрудников, удовлетворенности условиями труда и помогает разрабатывать планы профессионального роста.
6	AI-секретарь	Автоматизирует создание, проверку и хранение документов, таких как трудовые договоры, заявления на отпуск и сертификаты.

Преимущества внедрения ИИ в систему найма и отбора персонала



Повышение операционной эффективности



Снижение затрат



Круглосуточная поддержка



Масштабируемость решений



Интеграция с существующими системами



Повышение качества принятия решений

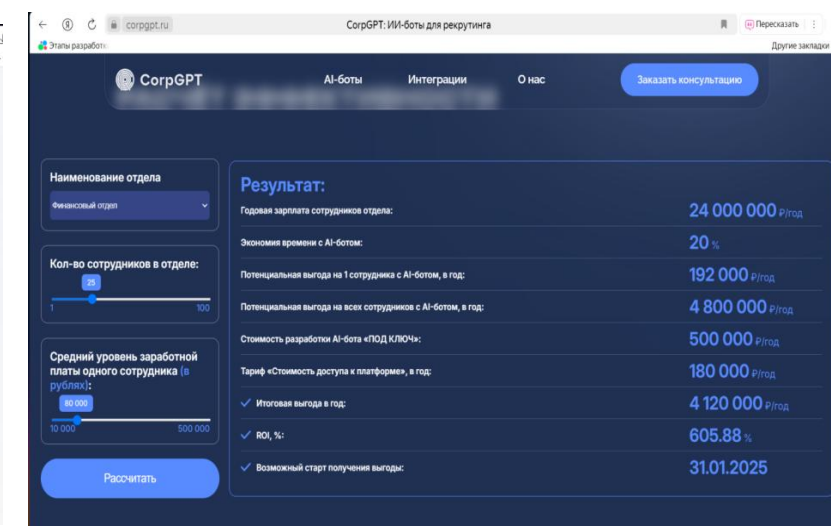
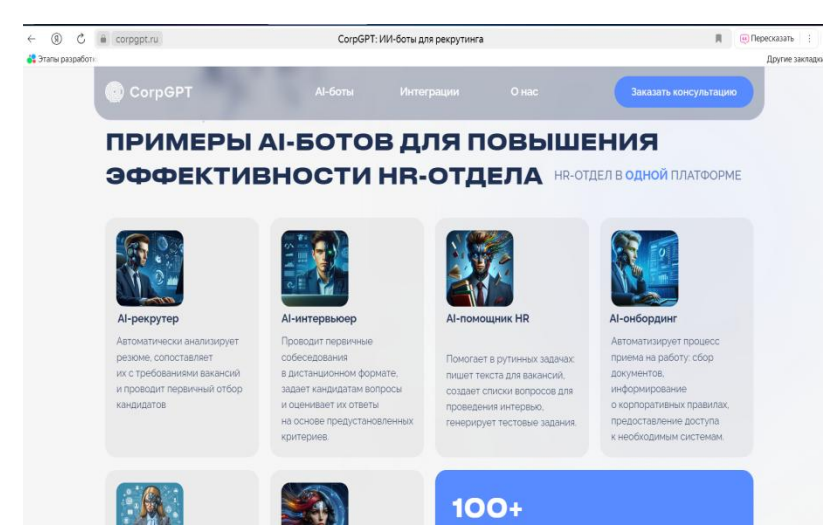
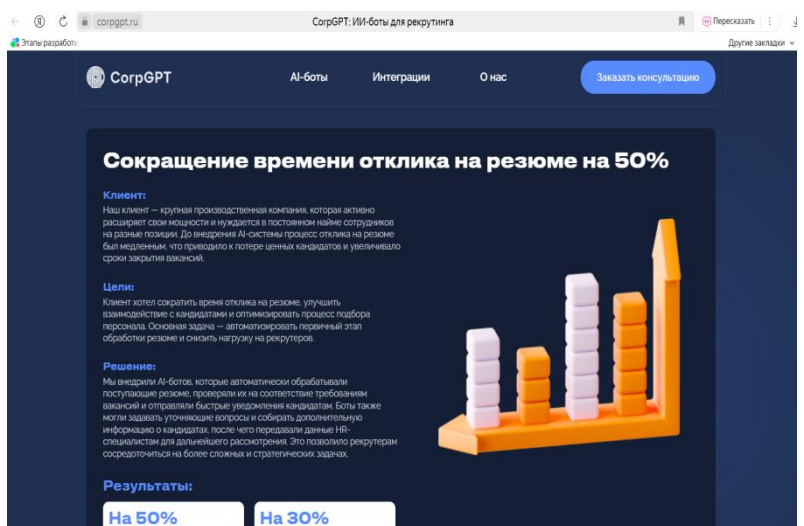
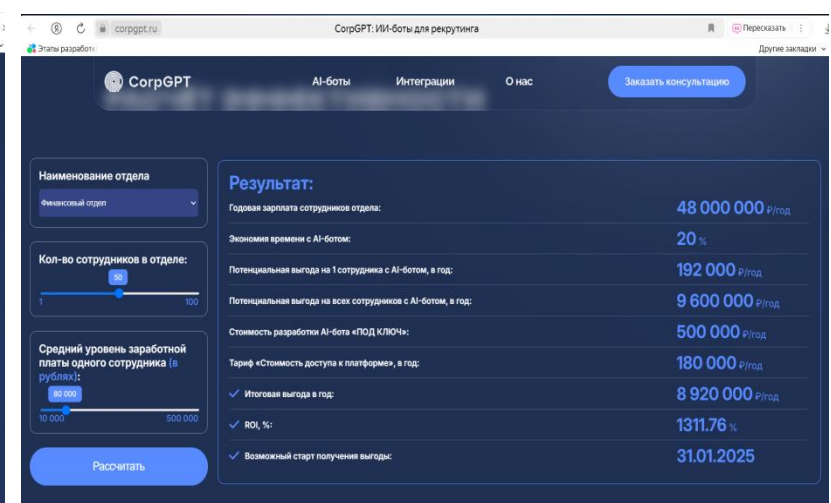
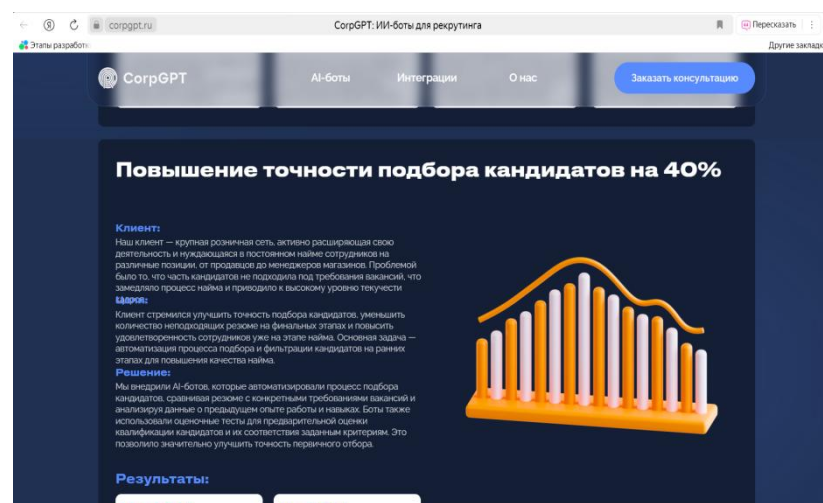
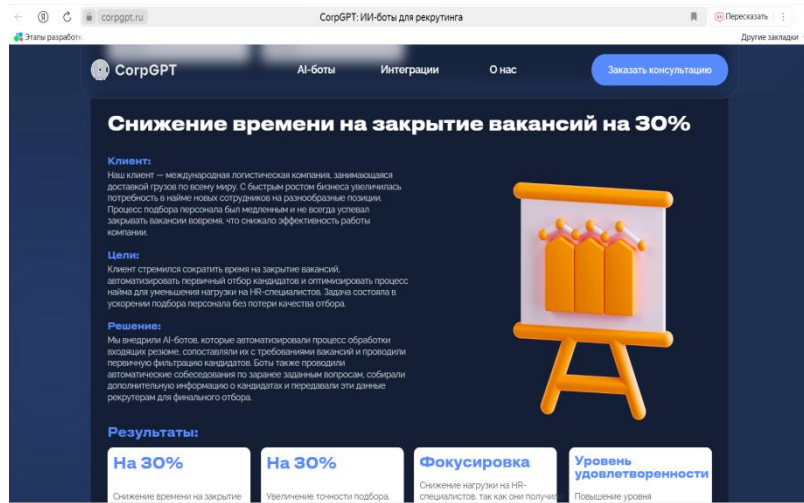


Внедрение искусственного интеллекта в процесс найма и отбора персонала



Развитие аутсорсинга в кадровой политике компании

Экономическая и социальная эффективность проекта в ООО «Агроторг»



Мероприятия по внедрению проекта в компании ООО «Агроторг»



Таблица 1 – План-график по внедрению проекта совершенствования процесса поиска и найма персонала ООО «Агроторг»

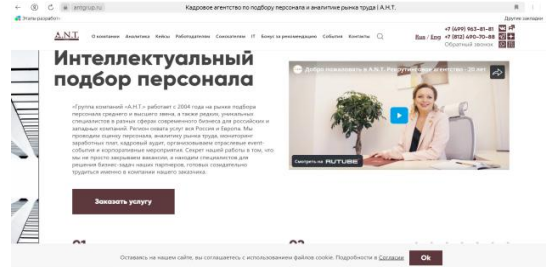
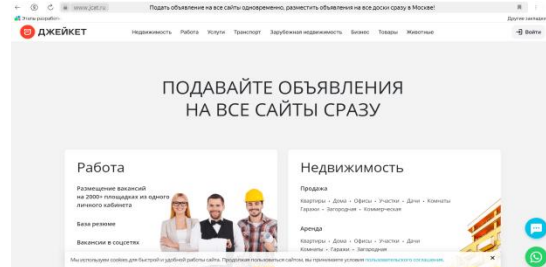
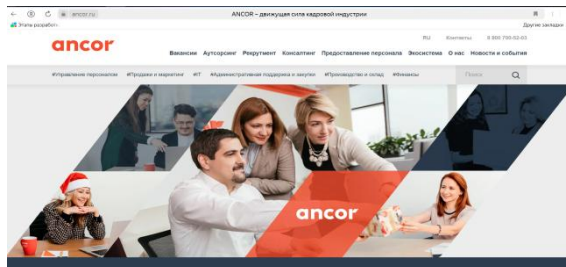
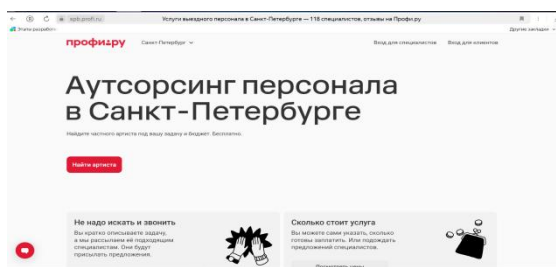
№	Мероприятия	Срок реализации мероприятий	Ответственные исполнители
1.	Аудит текущих HR-процессов.	4 недели	HR - руководители
2.	Формирование KPI при внедрении ИИ	2 недели	HR – руководители, IT - директор
3.	Выбор ИИ – платформ и тестирование	2 месяца	IT – специалисты, специалисты по подбору
4.	Утверждение методики внедрения искусственного интеллекта в процесс поиска и найма персонала	1 день	Директор HR - службы
5.	Заключение договора с компанией для передачи функций на аутсорсинг	1 неделя	Руководитель юридической службы
6.	Пробное внедрение ИИ на отдельных вакансиях.	3 месяца	Специалисты по подбору персонала, IT-команда.
7.	Анализ результатов пробного периода и корректировка.	1 месяц	Директор HR – службы,
8.	Утвердить приказом внесение изменений в нормативные документы по найму персонала	1 неделя	Директор HR – службы, HR - руководители
9.	Нормативно-методическое обеспечение проекта	2 недели	Руководитель юридической службы, Директор HR - службы
10.	Распространение успешных решений на весь процесс поиска и найма.	3 месяца	Все участники процесса

Вывод



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 находиться 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.



Спасибо за внимание!

