СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические аспекты привлечения и отбора персонала на предприятии 7

1.1. Привлечение и отбор персонала на предприятии: сущность и содержание понятий 7

1.2. Современные подходы к привлечению и отбору персонала10

1.3. Особенности технологии привлечения и отбора персонала с целью выполнения гособоронзаказа21

2. Анализ системы привлечения и отбора персонала АО "Научно-производственная корпорация "Уралвагонзавод"25

2.1. Социально-экономическая характеристика АО «НПК «Уралвагонзавод»25

2.2. Анализ состава персонала инструментального цеха АО «НПК «Уралвагонзавод»44

2.3. Оценка инструментов привлечения и отбора персонала в инструментальном цехе АО «НПК «Уралвагонзавод» 50

3. Совершенствование инструментов привлечения и отбора персонала инструментального цеха АО «НПК «Уралвагонзавод»72

Заключение96

Список использованных источников99

ВВЕДЕНИЕ

Управление человеческими ресурсами - важный фактор обеспечения конкурентоспособности организаций в современном мире. Инвестированию в развитие человеческих ресурсов придается большее значение. Ценность человеческого потенциала как стратегического фактора успеха компании растет с каждым годом все больше и больше. Современные компании все чаще приходят к тому, что персонал является главным ресурсом организации, и именно от правильно подобранного сотрудника зависит дальнейший успех и развитие компании, а неправильно подобранный сотрудник может стоить компании колоссальнейших потерь.

В условиях высокой конкурентной среды, появляются новые компетенции, необходимые для успешной работы организации. В наиболее прогрессивных организациях появляются отделы управления знаниями и все чаще встречаются тренинг отделы, призванные развивать и расширять компетенции сотрудников, обеспечивать стабильный и положительный климат в команде.

Выбор успешного кандидата на определённую должность помогает увеличить производительность и прибыль организации. Неправильное решение сотрудника отдела кадров, провоцирует большую текучесть персонала, снижает эффективность работы действующих сотрудников, ухудшает финансовые показатели компании.

Технологии набора, отбора и найма персонала – это определенные способы и методы формирования коллектива организации, занимающие ведущее место в системе управления организацией. Персонал компании должен соответствовать определенным компетенциям, для того чтобы организация работала максимально эффективно. Как найти подходящих кандидатов и выбрать лучших из них – это задача, которая стоит перед каждым менеджером по персоналу в любой успешной организации. Чаще всего, данные задачи нужно решать быстро, эффективно и на высоком профессиональном уровне. Эффективно налаженные современные технологии набора и отбора персонала способны решить эти проблемы.

В информационном обществе главным конкурентным преимуществом компании становится человеческий ресурс: знания, умения и навыки, присущие отдельным сотрудникам и организации в целом. Компании буквально охотятся, чтобы заполучить к себе в компанию высококвалифицированного сотрудника и здесь очень важно молниеносно реагировать, и заинтересовывать кандидата в работе.

Актуальность темы исследования выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что в любой организации возникает необходимость в персонале, в эффективном процессе привлечения, отбора и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом специфики бизнеса. В современных реалиях, организации все чаще сталкиваются с малоквалифицированными сотрудниками отдела кадров, что приводит к отсутствию на позициях необходимых сотрудников. Организация процесса набора, отбора и найма персонала в организации – это очень важное направление работы отдела кадров, совокупность инструментов, методов, стратегий, и технологий, направленных на поиск, сохранение, укрепление и развитие.

Так же актуальность выбранной темы подтверждается и тем, что частичная мобилизация, объявленная 21 сентября 2022 г. (четвертая в истории России) должна сочетаться с мерами правительства по увеличению объемов производства в оборонном комплексе. Резкое многократное увеличение выпуска продукции оборонного комплекса создало трудности по выполнению гособоронзаказа, усилило дефицит кадров, потребовало ужесточить трудовые отношения, частично изменить методы хозяйствования предприятий ОПК. Все это заставило руководство оборонных предприятий России искать различные варианты удовлетворения потребностей в дополнительных трудовых ресурсах. Проблема влияния этих мер на ОПК сегодня еще не изучена, что оставляет для исследователя большие возможности.

Проведение специальной военной операции (СВО) потребовало внести серьезные изменения в функционировании всех отраслей народного хозяйства. Особенно рельефными эти изменения оказались в сфере оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Состояние изученности темы. Вопросы, связанные с привлечением и отбором персонала все чаще, становятся предметом исследований в трудах отечественных специалистов: М.И. Бухалкова, А.Я. Кибанова, Д.С. Набережной и др. Однако отсутствие общепринятого взгляда на понятие привлечения персонала с целью выполнения гособоронзаказа и состав его этапов свидетельствует о недостаточной степени разработанности темы.

Цель выпускной квалификационной работы: разработка мероприятий по эффективному применению технологий привлечения и отбора персонала с целью выполнения гособоронзаказа оборонно-промышленного предприятия АО «НПК «Уралвагонзавод».

Задачивыпускной квалификационной работы:

* проанализировать теоретические аспекты привлечения и отбора персонала
* оценить технологии привлечения и отбора персонала АО «НПК «Уралвагонзавод»
* разработать рекомендации по совершенствованию технологий привлечения и отбора персонала АО «НПК «Уралвагонзавод»

Объект исследования – инструментальный цех АО «НПК «Уралвагонзавод».

Предмет исследования – инструменты привлечения и отбора персонала на оборонно-промышленном предприятии.