# Пример выполнения контрольной работы

**1 Задание варианта Х**

*Задание 1**Технология управления наймом персонала*

*Задание 2 Кейсы 1,4,5*

*Задание 3. Термин «мотивация» («мотивация труда»)*

**2 Выполнение задания**

**Задание 1 Технология управления наймом персонала**

**Введение**

Успех работы организации обеспечивают ее работники. Для того чтобы выжить и развиваться в условиях рыночной экономики, организациям необходимо иметь и регулярно получать соответствующее число работников с надлежащим уровнем квалификации. Именно поэтому современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с персоналом организации. Основным поставщиком персонала для организации служит рынок труда. Взаимосвязь организации с рынком труда, представленная процессом найма персонала, является важной управленческой процедурой.

В организациях различного профиля происходит изменение статуса кадровых служб, расширяются их функциональные обязанности и вместе с тем усложняются управленческие процедуры. Эффективный наем персонала обеспечивает уменьшение риска внедрения в организационную среду некачественной рабочей силы. Для обеспечения успешной реализации этого процесса необходимо совершенствование процедуры принятия решения по найму персонала с учетом ее объективности, оптимизационной направленности, формализации и качества.

Широкое распространение компьютерных технологий за последнее десятилетие в сфере управления обусловлено стремлением организаций соответствовать общемировым тенденциям, в которых информационно -технологическому аспекту управления уделяется значительное внимание. Это актуализирует вопросы формализации и автоматизации процедур кадрового менеджмента, в том числе и процесса найма персонала.

Основной целью реферата является изучение и обобщение теоретических и практических основ технологии найма персонала.

Цель реферата конкретизируется в следующих задачах:

* изучение теоретических аспектов технологии найма персонала;
* анализ современных способов и методов найма персонала;
* исследовать современные инструменты оценки эффективности найма персонала.

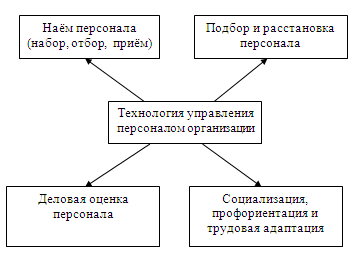
При написании реферата были использованы труды отечественных и зарубежных авторов: Г. Десслера, Д. Купера, А. Робертсона, М. Хамм, И.Б. Дуракова, С.В. Иванова, А.Я. Кибанов, М.И. Магура, И. Г. Решетниковой, А.А.Стадник и другие, также методические рекомендации, законодательные и нормативные акты.

**1 Теоретические аспекты технологии найма персонала**

В современном мире для того чтобы компания могла процветать, необходимо иметь и регулярно получать соответствующее число работников с надлежащим уровнем квалификации.

Для достижения поставленных целей организации в первую очередь, необходимо сконцентрироваться на выборе квалифицированных работников, потому что невозможно реализовать и внедрить эффективную систему управления персоналом без правильно выбранных кадров.

Сложившаяся система управления персоналом состоит из нескольких самостоятельных и значимых элементов. В свою очередь, такие звенья структуры, как наем, социализация и адаптация персонала, подбор и расстановка, деловая оценка, образуют самостоятельный блок – технологию управления персоналом организации, что представлено на рисунке 5 [4].



*Рисунок 5 – Технология управления персоналом организации*

Наем персонала – это набор определенных действий, которые направленны на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компании. Наем является важным элементом кадровой политики [7].

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

1. **Современные методы найма персонала**

Наем - это совокупность последовательных мероприятий по поиску (набору), подбору и отбору персонала.

Задачей найма персонала является удовлетворение в перспективе потребности в кадрах за счет внутренних и внешних источников.

При планировании работы по привлечению персонала и осуществлении набора менеджер по управлению персоналом должен учитывать ряд факторов (таблица 9), оказывающих непосредственное влияние на данную процедуру.

*Таблица 9 – Рекомендации лицам, занятым наймом на работу*

| **Предмет собеседования** | **Что можно сделать или спросить** | **Чего не следует делать или спрашивать** |
| --- | --- | --- |
| Пол | Отметить внешний вид | Делать комментарии и записи, за исключением случаев, когда пол кандидата важен для выполнения работы |
| Расовая принадлежность | Отметить отличительные черты внешнего вида, спросить о гражданстве | Задавать вопросы о цвете кожи, глаз, волос и др., прямо или косвенно связанные с расовой принадлежностью |
| Увечья | Отметить отличительные черты (такие, как шрамы) | Спрашивать, каким образом получено увечье и насколько оно серьезно |
| ………. | ………. | ………. |
|  |  |  |

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

**3.Оценка эффективности технологии найма персонала**

Эффективность системы найма, подбора и отбора - это определение человеческой деятельности, взятой с точки зрения способности обеспечить ее конечный результат, т.е. найм с наименьшими затратами.

А критериями эффективности системы найма, подбора и отбора персонала являются признаки, на основании которых производится оценка эффективности системы найма, подбора и отбора персонала.

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

**Заключение**

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации в первую очередь связанна с поиском и оценкой персонала. Оценка персонала является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от сотрудников, в конечном счете зависят экономические показатели организации и ее конкурентоспособность.

Актуальность темы реферата основана на том, что ошибки при отборе новых работников приводят к значительным потерям в результате того, что человек, не обладает характеристиками, необходимыми для успешного выполнения работы по специальности. ………………………….. …………………………………………………………………………………....

……………………………………………………………………………………

В рамках данного реферата были реализованы следующие задачи

* изучены теоретические аспекты теоретических аспектов технологии найма персонала, а именно……………………………………………....

…………………………………………………………………………………....

……………………………………………………………………………………

**Глоссарий**

**Наем - это совокупность последовательных мероприятий по поиску (набору), подбору и отбору персонала**

**Отбор кандидатов – это множество действий сотрудников кадровых служб и руководителей организации, нацеленных на выбор из числа заявителей тех, которые максимально соответствуют требованиям рабочего места**

**Прием персонала - это совокупность мероприятий по предоставлению кандидату (кандидатам), успешно прошедшему (прошедшим) этап отбора, статуса работника (работников) предприятия и документальному закреплению этого статуса в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.**

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

**Задание 2. Кейс 1**

**Условие кейса**:

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

**Варианты решения**

1. Характеристика функции, должности «Логист»:

* Проектирование и разработка логистических систем.
* Разработка и внедрение методических и нормативных материалов по логистике для конкретных подразделений, определение функций и операций. Контроль применения разработанных методических и нормативных материалов
* Разработка форм и методов ведения отчетности.

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

2. Процедура найма сотрудника на должность логиста.

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

**Задание 3. Термин «мотивация» («мотивация труда»)**

*Таблица 10 – Подходы к термину «мотивация», «мотивации труда»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание понятия** | **Источник** |
| 1 | это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального тру­дового поведения | Ромашов О.В. Социология труда: учеб. Пособие. - М.: Гардарика, 2011.- С. 115. |
|  | ……………. | ……………. |
|  | ……………. | ……………. |

Анализ подходов к термину «мотивация», «мотивация труда», показал, что большинство авторов, таких как………………………………………………

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………..