



АО «СУЭК-Кузбасс»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Подготовила:

Калиш Яна Михайловна

ЦЕЛЬ ИАР

Исследование особенностей реализации процесса подбора на современном предприятии, обоснование возможных путей совершенствования данного процесса при помощи внедрения новых методов подбора персонала, а также улучшения уже имеющихся технологий

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Процесс подбора персонала на действующем предприятии

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Совершенствование процесса подбора персонала в АО «СУЭК-Кузбасс»

ЗАДАЧИ

– изучение теоретических основ ключевых понятий, рассмотрение традиционных методов и технологий подбора персонала;

– анализ организационно-экономических характеристик деятельности предприятия;

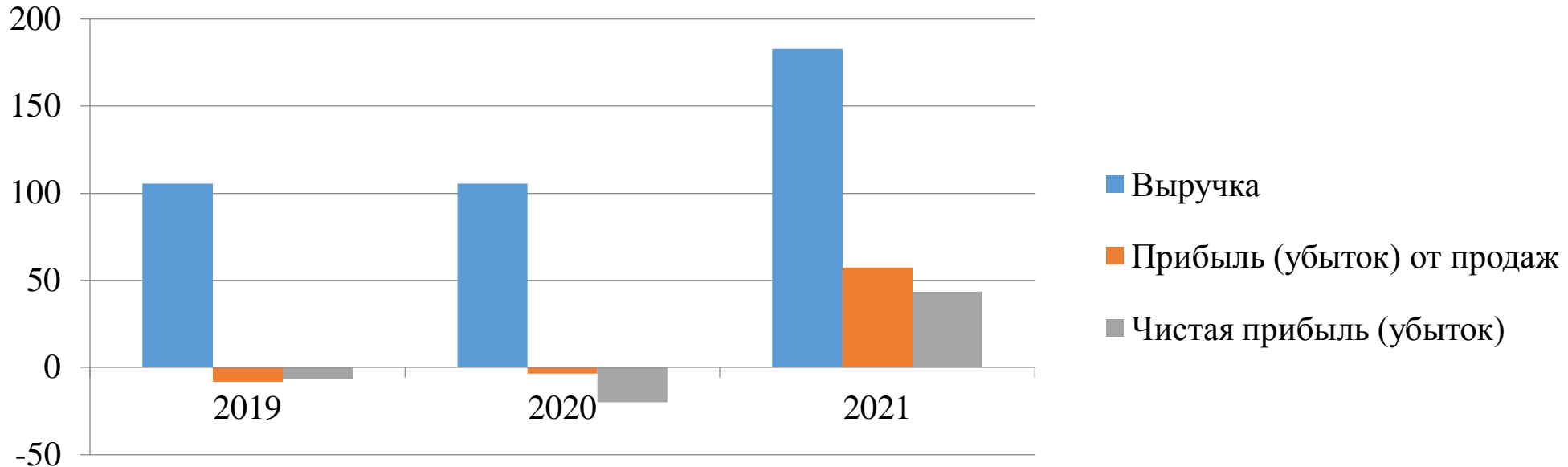
– анализ особенностей подбора кадров на предприятии, выявление проблем;

– определение путей способов устранения выявленных недостатков процесса подбора на базовом предприятии;

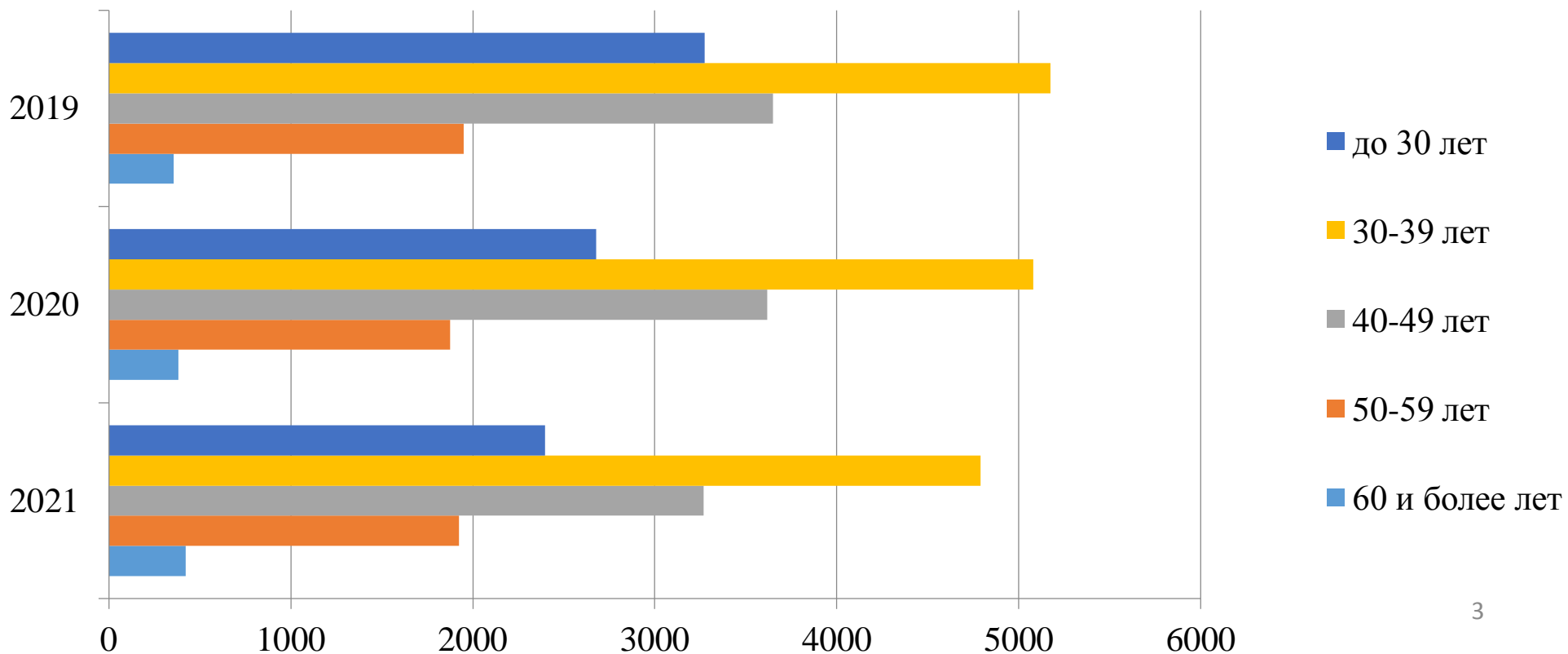
– разработка предложений по совершенствованию процесса подбора, оценка социального и экономического эффектов от предлагаемых мероприятий.



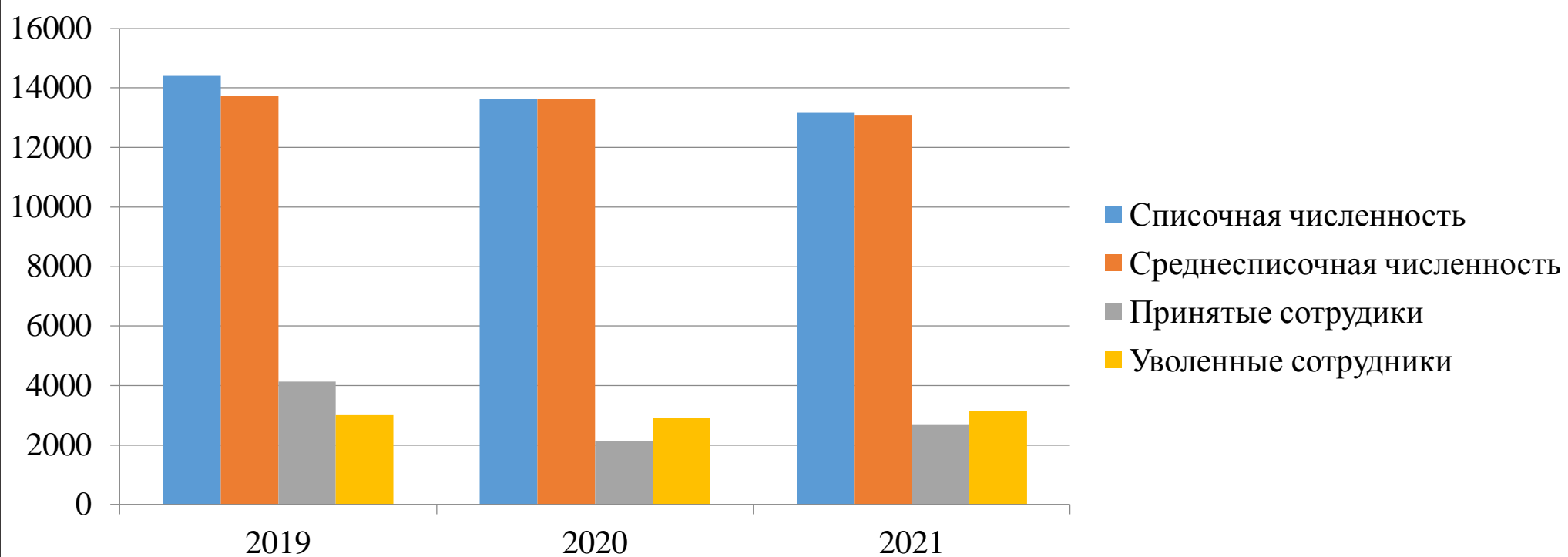
**РИСУНОК 1 –
ДИНАМИКА
ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ВЫРУЧКИ,
ПРИБЫЛИ И
ЧИСТОЙ
ПРИБЫЛИ ЗА
2019-2021 гг.
(млрд. руб.)**



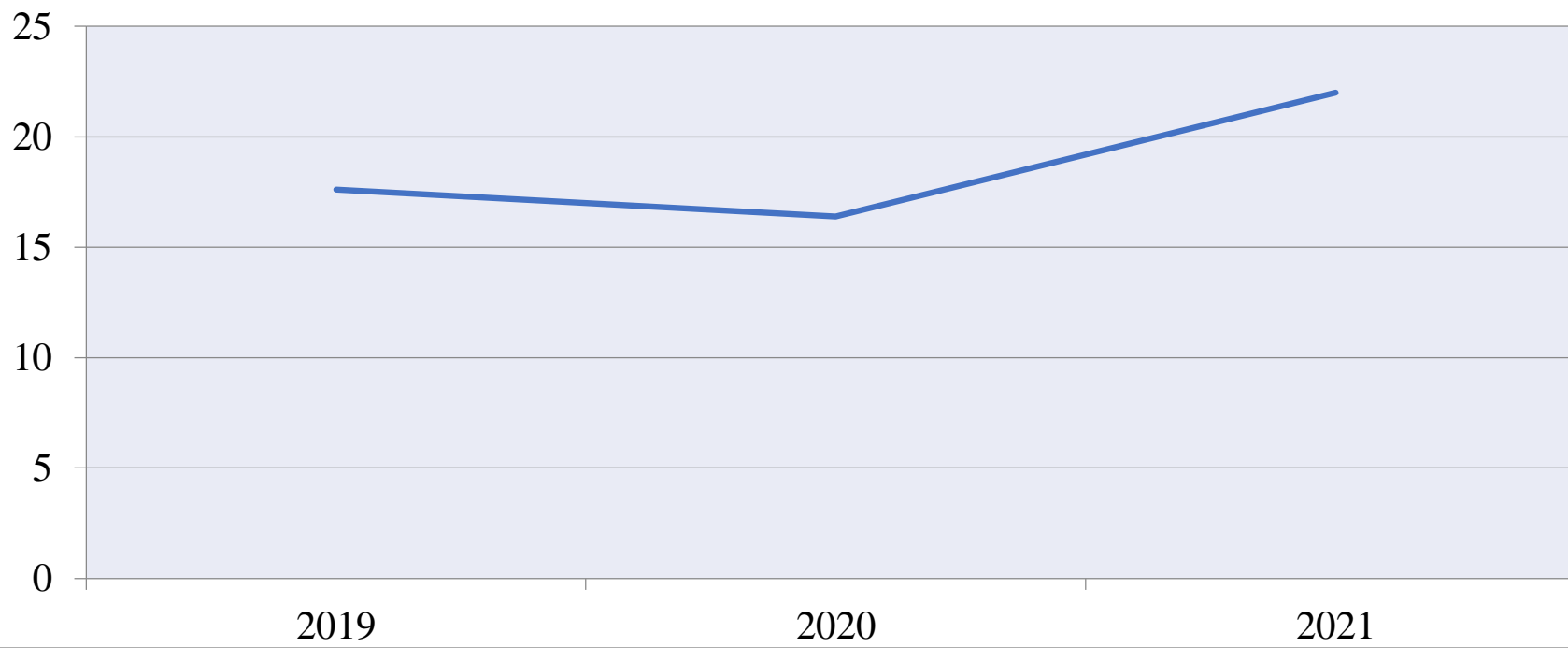
**РИСУНОК 2 –
ВОЗРАСТНОЙ
СОСТАВ
ПЕРСОНАЛА ЗА
2019-2021 гг. (чел.)**



**РИСУНОК 3 –
ПОКАЗАТЕЛИ
ДВИЖЕНИЯ
КАДРОВ ЗА 2019-
2021 гг. (чел.)**



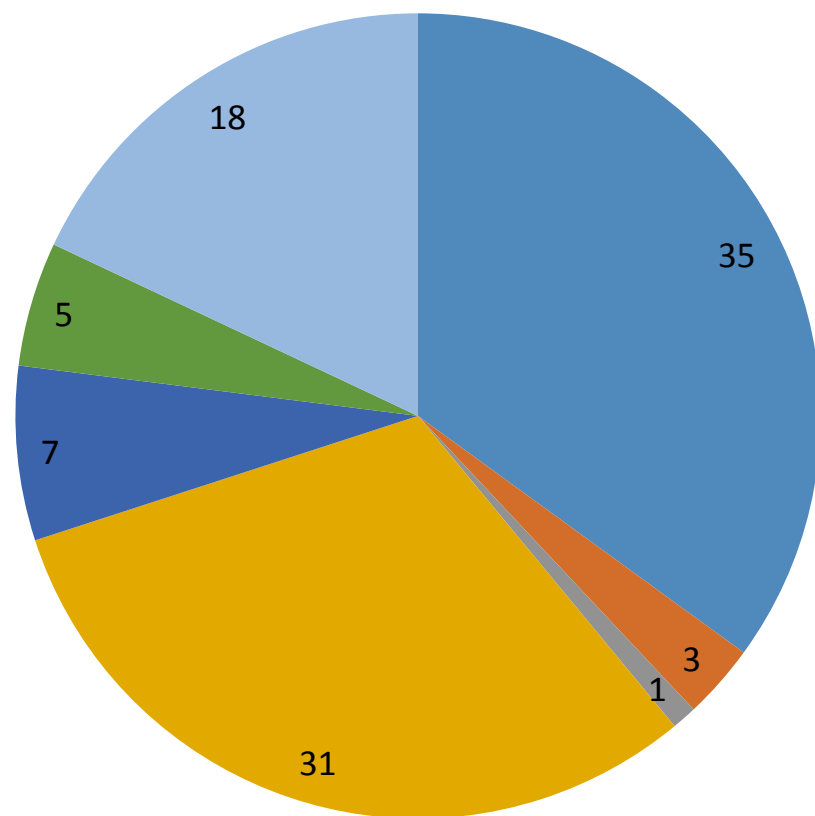
**РИСУНОК 4 –
ТЕКУЧЕСТЬ
КАДРОВ ЗА 2019-
2021 гг. (%)**



**ТБЛИЦА 1 –
ИСТОЧНИКИ
ВХОДЯЩИХ
ЗВОНКОВ НА
11.04.2022 г.**

Источн ик	Баннер	Листовк и	Соц. сети	Газета	от сотрудни ка	hh.ru	Центр занятост и	Радио, ТВ	СМС	ЖКХ	Всего
Количе ство, чел.	44	27	301	9	70	524	21	12	96	7	1111
Структу ра, %	4,0	2,4	27,1	0,8	6,3	47,2	1,9	1,1	8,6	0,6	100

**РИСУНОК 5 –
РЕСУРСЫ
ПРИВЛЕЧЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА ЗА
2021 г. (%)**



- Приведи друга
- Обзвон уволенных сотрудников
- СМИ
- Интернет
- Наружная реклама
- hh.ru
- Самопоиск





РИСУНОК 6 – ОПИСАНИЕ ВАКАНСИИ ИНЖЕНЕРА- ТЕХНОЛОГА

Обязанности:

- обследование горных выработок шахт с целью обеспечения мониторинга состояния горных выработок
- проведение расчетов крепи горных выработок шахт
- осуществление отчетности о выполненных работах

Требования:

- Работник любой шахты, предпочтительно ИТР, но можно и рабочих специальностей.



от 75 000 до 75 000 руб. до
вычета налогов
СУЭК, Сибирская Угольная
Энергетическая Компания

Требуемый опыт работы: не
требуется
Полная занятость, полный
день

Ключевые навыки:
пользователь ПК, работа в
команде, навыки составления
отчетности, составление
отчетности, умение
расставлять приоритеты.

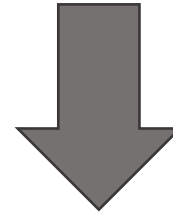
*Вакансия опубликована 27 мая
в Ленинске-Кузнецком*

ТАБЛИЦА 2 – ЧЕК-ЛИСТ ПЕРВИЧНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ С КАНДИДАТОМ НА РАБОЧУЮ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ



1. Приветствие
2. Знакомство
3. Выяснить из каких источников узнал о вакансии, либо по чьей рекомендации?
4. Узнаем наличие компетенций (диплом, образование, квалификация)
5. Наличие опыта. Места предыдущей работы
6. Причина увольнения
7. Возраст
8. Медицинские противопоказания (Как вы оцениваете свое здоровье, какие имеете заболевания?)
9. Адрес проживания, наличие личного транспорта
10. Оценка физической подготовки (какой вес сможете поднять, сколько часов готовы работать)
11. Какой уровень заработной платы вы получали ранее и ожидаете сейчас?
12. Как быстро вы осваиваете новые инструменты, технологии ведения работы?
13. Готовы ли вы работать в выходные, праздничные дни?
14. Умеете ли вы работать в коллективе, в команде?
15. Наличие судимости, вредных привычек?
16. Что Вам известно о Компании?
17. Знаете ли Вы людей, которые хотели бы найти или сменить работу, могли бы поделиться контактом?

В состав Центра подбора персонала входит девять сотрудников – руководитель, пять специалистов по подбору, руководитель проекта подбора сотрудников, работающих вахтовым методом, два удаленных сотрудника по подбору персонала. В настоящее время в работе Центра подбора персонала находится около 700 вакансий.



В среднем в работе у одного сотрудника по подбору персонала должно быть 20-25 вакансий, но, учитывая количество вакансий и состав персонала, можно заключить, что норма нагрузки явно превышена. В среднем на одного сотрудника приходится 77 вакансий.

**НАГРУЗКА НА
СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО ПОДБОРУ
ПЕРОНАЛА**



ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

– Неэффективное использование всех источников подбора персонала

– Однотипное, некачественное описание вакансий

– Отсутствие аналитики подбора в силу недавнего внедрения нового программного обеспечения;

– Большое количество этапов в чек-листе первичного собеседования;

– Превышение нормы нагрузки на сотрудников Центра подбора персонала.



**ТАБЛИЦА 3 –
ВЫЯВЛЕННЫЕ
ПРОБЛЕМЫ И
ВОМОЖНЫЕ
ПУТИ ИХ
РЕШЕНИЯ**

Проблемы	Мероприятия
Неэффективное использование всех источников подбора персонала	- продолжить использовать заявленные источники подбора персонала;
	- осуществить формирование внутреннего и внешнего кадровых резервов.
Отсутствие аналитики подбора в силу недавнего внедрения «E-staff Рекрутер»	Сделать упор на освоении нового программного обеспечения, внедрить воронки подбора, после отслеживать показатели эффективности сотрудников по подбору персонала:
	- качество подбора, который представляет собой соотношение работающих сотрудников через 90 дней после трудоустройства к количеству трудоустроенных в месяц;
	- текучесть персонала (процент уволенных сотрудников в месяц к их общему количеству в компании);
	- стоимость подбора сотрудников (отношение затрат на подбор персонала к общему количеству трудоустроенных).



**ТАБЛИЦА 3 –
ВЫЯВЛЕННЫЕ
ПРОБЛЕМЫ И
ВОМОЖНЫЕ
ПУТИ ИХ
РЕШЕНИЯ**

Проблемы	Мероприятия
Большое количество этапов в чек-листе первичного собеседования	Оптимизация чек-листа, устранение лишних этапов

**РИСУНОК 7 –
ПРЕДЛАГАЕМЫЙ
ЧЕК-ЛИСТ
ПЕРВИЧНОГО
СОБЕСЕДОВАНИЯ**



**ТАБЛИЦА 3 –
ВЫЯВЛЕННЫЕ
ПРОБЛЕМЫ И
ВОМОЖНЫЕ
ПУТИ ИХ
РЕШЕНИЯ**

Проблемы	Мероприятия
Однотипное описание вакансий	Составление привлекательного предложения, исправление базовых ошибок
Превышение нормы нагрузки на сотрудников Центра подбора персонала	- введение трех штатных единиц в виде специалистов по подбору персонала;
	- оптимизация условий вакансий с долгим сроком закрытия;
	- обращение в частные компании по подбору персонала с целью закрытия сложных вакансий.



**ТАБЛИЦА 4 –
ОЖИДАЕМЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ**

Мероприятие	Социальный эффект
- продолжить использовать заявленные источники подбора персонала; - осуществить формирование внутреннего и внешнего кадровых резервов.	- своевременное замещение ключевых вакантных должностей; - сокращение сроков адаптации персонала; - мотивация для профессионального роста; - создание здоровой конкуренции среди сотрудников; - формирование базы резюме релевантных кандидатов;
Составление привлекательного предложения, исправление базовых ошибок	- повышение уровня конкурентоспособности вакансий АО «СУЭК-Кузбасс» на рынке труда; - лояльность соискателей; - отклик более релевантных кандидатов.
Введение воронок подбора по каждой вакансии каждого рекрутера и отслеживание ключевых показателей (аналитика)	Позволит: - формировать конверсию этапов подбора, появится возможность ее анализа; - оценивать компетентность рекрутера; - отслеживать средний срок закрытия вакансий конкретного рекрутера; - отслеживать срок закрытия каждой вакансии.
Оптимизация чек-листа первичного собеседования	- Экономия рабочего времени; - Контакт с большим количеством кандидатов; - Формирование списка встреч с потенциально релевантными кандидатами.
Введение трех штатных единиц в виде специалистов по подбору	- создание дополнительных рабочих мест;
Оптимизация условий вакансий с долгим сроком закрытия	- снижение трудоемкости закрытия вакансий; - рост производительности труда сотрудников;
Обращение к частным агентствам с запросом закрытия сложных вакансий	- сокращение сроков закрытия вакансий.



**ТАБЛИЦА 3 –
ЭКСПЕРТНАЯ
ОЦЕНКА
ПРЕДЛОЖЕННЫХ
МЕРОПРИЯТИЙ**

Эксперт	Оценка max 5%				Итого (среднее значение)
	Директор по работе с персоналом и АХД	Руководитель управления по подбору персонала	ЗГД – директор по экономике и финансам	Начальник отдела по соц. вопросам	
Мероприятия					
Формирование внутреннего и внешнего кадрового резерва	5	5	5	5	5
Составление привлекательного предложения	5	4	4	4	4,25
Введение воронок подбора по каждой вакансии каждого рекрутера и отслеживание ключевых показателей (аналитика)	5	3	3	3	3,5
Оптимизация чек-листа первичного собеседования	5	4	4	5	4,5
Введение трех штатных единиц в виде специалистов по подбору	3	2	0	3	2
Оптимизация условий вакансий с долгим сроком закрытия	5	5	5	5	5
Обращение к частным агентствам с запросом закрытия сложных вакансий	4	3	0	3	2,5
Итого: средний прогнозируемый прирост финансового результата					3,82



ЭФФЕКТ ОТ ВНЕДРЯЕМЫХ МЕРОПРИЯТИЙ



При помощи экспертов в лице топ-менеджеров АО «СУЭК-Кузбасс» было выявлено прогнозируемое влияние предложенных мероприятий на финансовый результат. Установлено, что средний прогнозируемый прирост финансового результата составит 3,82%, или 6,9906 млрд. руб. в стоимостном выражении. Социальный и экономический эффекты указывают на положительные результаты предлагаемых мероприятий.

Итоговыми результатами в рамках социальной эффективности от комплекса внедряемых мероприятий станут:

- снижение текучести кадров;
- рост удовлетворенности трудовой деятельностью;
- удовлетворение интересов сотрудников;
- формирование благоприятного социально-психологического климата;
- удержание ключевых специалистов.



АО «СУЭК-Кузбасс»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

**Подготовила:
Калиш Яна Михайловна**