

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА
КАТЕДРА "ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА
СТРОИТЕЛСТВОТО"

Специалност „Икономика на строителството”

ДИПЛОМНА РАБОТА

НА ТЕМА: „ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛА ВЪВ ФИРМА
„БЪЛГАРСКА ИЗОЛАЦИОННА КОМПАНИЯ” ООД”



За придобиване на образователно-квалификационната
степен „Бакалавър”

Дипломант:

Научен ръководител:

.....
спец. „.....”, Фак. №.....

.....

ВАРНА
2012

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

УВОД3

I ГЛАВА: ТЕОРЕТИЧНИ ВЪПРОСИ НА ПОДБОРА НА ПЕРСОНАЛ

- 1.1. Същност на подбора на персонал
- 1.2. Техники и процедури за подбор на персонал
- 1.3. Етапи на процеса по подбор на персонал
- 1.4. Назначаване на работници и служители

II ГЛАВА: АНАЛИЗ НА ПОДБОРА НА ПЕРСОНАЛ ВЪВ ФИРМА „БЪЛГАРСКА ИЗОЛАЦИОННА КОМПАНИЯ” ООД – ГР. ВАРНА.

2. 1. Характеристика на дружеството
- 2.2. Процедура по подбор на персонал в "БИК"ООД - Варна
- 2.3. Възможности за подобряване на подбора на персонал в организацията

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

УВОД

Успешното функциониране на една организация независимо от предмета на нейната дейност зависи преди всичко от хората, с които тя разполага. Това прави нейното ръководство особено чувствително към подбора на персонал. Хората са най-важният ресурс, чрез който организациите могат да постигнат целите, мисията и стратегиите си. За превръщането им в основен производствен фактор са нужни време и инвестиции, но от съществена необходимост е ефективното управление. Управлението започва с привличането и подбирането на тези хора, които ще разглеждат успехите и проблемите на фирмата, като свои и ще направят всичко, за да са част от нейния просперитет. Добрите решения при подбора създават основата за по-ефективно изпълнение от страна на екипите, служителите и компанията като цяло. Обратно лошите решения при подбора завличат надолу представянето и са болезнено скъпи за коригиране.

През последните години, много актуален в България се оказва проблемът за подбора на персонал в предприятията. Все по-важна част от политиката на дружествата заема въпроса за начините на подбор на кадри. Затова в настоящата разработка ще разгледаме теоретичните въпроси свързани с подбора на персонал и неговата реализация на практика в предприятие в строителната сфера на бизнеса.

Обект на изследване в тази разработка е фирма „Българска Изолационна Компания”.

Предмет на изследването са процесите, свързани с подбора на персонал и тяхното съпоставяне между теоретичните модели и зависимости и практическата им усъществуемост в разглежданото предприятие.

Целта на автора е да се изследват процесите по подбора на персонал във фирма „Българска Изолационна Компания” ООД и на тази основа да се представят възможности за неговото подобряване, с цел повишаване на конкурентноспособността на предприятието в българската бизнес среда.

С оглед поставената цел са конкретизирани следните задачи:

- да се разгледат основни теоретически въпроси на подбора на персонал;
- да се направи анализ на подбора на персонал във фирма „БИК” ООД;
- да се дадат реално осъществими препоръки за подобряването на подбора в предприятието.

I ГЛАВА: ТЕОРЕТИЧНИ ВЪПРОСИ НА ПОДБОРА НА ПЕРСОНАЛ

1.1. Същност на подбора на персонал

Практиката на развитите страни показва, че най-бързият и най-евтин път за постигане на конкурентоспособност на фирмата е привличането и задържането на способни и талантиливи кадри. „Търсенето“ на най-способните личности е силно както в периоди на криза, така и в периоди на подем.

В България към управленския персонал се предявяват нови, по-високи изисквания, свързани с необходимостта от ефективно управление в една, принципно различна от досегашната, икономическа среда, характеризираща се с висока степен на несигурност и неопределеност.

Новите изисквания към управленския персонал предполагат нови критерии, подходи и методи към подбора и разполагането на управленските кадри по постове в йерархията. Става все по-наложително да се познават и да се прилагат в подходящи случаи някои съвременни методи, получили приложение в управленската практика в западните страни.

Подборът е най-важната част на управлението на персонала. Правилно осъществяван, той осигурява бърз и евтин начин за успех на всяка организация.

Подборът представлява процес на набиране на информация за оценка на вече „набрани“ кандидати и вземане на решение кои от тях биха могли да бъдат назначени на определени работни места или повишени.

Подборът като дейност включва следните видове решения:

- каква информация е необходимо да се набере за всеки кандидат;

- какви трябва да бъдат показателите и критериите за оценка на пригодността на кандидата да работи на определено работно място определена длъжност;

- кои от техниките за подбор могат да наберат тази информация;

- как да се използва набраната за кандидатите информация.¹

Предназначението на дейността „подбор“ е привличане на хора, които са с подходяща за длъжността или работното място пригодност и мотивация за изпълнение на ефективен труд.²

Подборът на персонал може да се дефинира най-общо като дейност по определяне на най-подходящия човек за дадено свободно работно място. Върху процеса на подбор в строителните предприятия оказват влияние различни фактори от обективно и субективно естество, главните от които са следните:

1. Ситуацията на трудовия пазар в момента на подбора;
2. Етапът на развитие на фирмата, която търси персонал;
3. Формата на наемане на работната сила;
4. Категорията персонал, който фирмата иска да назначи.³

По отношение на изпълнителския персонал изискванията се свеждат предимно до: необходими професионални знания, натрупан опит, развити умения и равнище на професионална квалификация. Извън тези общи изисквания в зависимост от специфичния характер на работата и условията на труд могат да се предявят допълнителни изисквания спрямо знания и други.

¹ Вж. Христова, Т. Мениджмънт на човешките ресурси. Изд. „Принцес“, София, 1996 г., стр. 221

² Вж. Христова, Т. Мениджмънт на човешките ресурси. Изд. „Принцес“, София, 1996 г., стр. 224

³ Вж. Калчев, Р., Управление на персонала, „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2009 год., стр. 84