

Речь на защиту ВКР на тему: «Рекрутинговые технологии на рынке труда».

I. Вводная часть.

Здравствуйте уважаемый председатель и члены Государственной Аттестационной Комиссии, сокурсники и гости! Вашему вниманию предоставляется Выпускная Квалификационная работа на тему: «Рекрутинговые технологии на рынке труда».

Вопрос управления человеческими ресурсами, human resource (HR), *актуален* во всех организациях различных сфер деятельности. Это объясняет выбор моей темы.

2

На основании этого, была определена *цель* ВКР: изучение совершенствования технологий рекрутмента в компании «Фотосфера».

Объектом исследования является деятельность компании «Фотосфера».

Предмет исследования в отношениях возникающих при использовании зарубежного опыта рекрутмента в Российской Федерации.

3

II. Основная часть.

Сегодня особенно остро стоит проблема удовлетворения потребностей предприятий в требуемом персонале, с одной стороны, и предоставления возможности работникам занять свое место в рыночной нише, где они могли наиболее полно реализовать свои профессиональные и личностные возможности, с другой. В связи с этим возрастает роль рекрутмента как инструмента рынка труда, позволяющего решать эти проблемы.

Основная задача при рекрутинге – подобрать персонал, который будет приносить пользу и выгоду компании. Потоки некомпетентного персонала увеличивают финансовые затраты. При неправильном выборе сотрудников, под угрозу ставится общая цель стратегического развития предприятия. Подбор используют для закрытия вакансий. Его основной принцип – выделение кандидатов на вакантную должность среди претендующих людей, которые соответствуют требованиям работодателя.

4

Модернизация и эффективное функционирование современной экономики невозможно без обеспечения требуемой рабочей силы. Как показали проведенные исследования, рекрутмент в нашей стране сложился как наука, как направление бизнеса и элемент инфраструктуры рынка труда, а также функция кадрового менеджмента. В тоже время до сих пор отсутствует единая точка зрения на определение понятия «рекрутмент». Проанализировав

существующие подходы, нам представляется уместным использовать его для определения деятельности по созданию условий для заполнения вакансий рекрутинговыми бизнес структурами и соответствующими подразделениями организаций и предприятий.

Выбор путей привлечения и отбора персонала зависит от многих факторов: состояния рынка труда, профиля вакансии, корпоративной культуры организации, ее финансовых возможностей.

В ходе работы решены следующие задачи исследования: Изучены теоретические основы Рекрутмента: Сущность, структура и функции рынка труда; Рекрутмент как сегмент инфраструктуры рынка труда.

5

Компания «Фотосфера» представляет собой розничную сеть из современных специализированных фотомагазинов в Москве и области, и крупных фотосекций в центральных магазинах столицы. Основными технологиями по поиску персонала являются:

- 1. Поиск специалистов через сеть Internet.**
- 2. Поиск методом рассылки объявления о вакансии**
- 3. Поиск персонала методом построения коммуникативной сети**

6

Достоинства поиска сотрудников через сеть Internet :

- простота и доступность методов поиска специалистов в сети Internet;
- возможность получить большой объем необходимой информации;
- отсутствует необходимость вступать в непосредственный контакт с оппонентами.

Недостатки этого метода:

- ограничения, связанные с размещением объявлений на специализированных сайтах;
- ограниченные возможности для целевого поиска персонала в конкретных компаниях.

Поиск кандидатов в сети Интернет (форумы, специализированные сообщества) — недорогой, но довольно трудоемкий метод. Позволяет обратиться к узкому кругу специалистов, а также получить рекомендации на интересных кандидатов.

7

Достоинства поиска методом рассылки объявления о вакансии:

- простота и доступность метода поиска необходимых специалистов;

- отсутствует необходимость вступать в непосредственный контакт с оппонентами.

Недостатки поиска методом рассылки объявления о вакансии:

- ограничен целевой выбор специалистов, большая зависимость от везения;
- результат достигается за счет большого количества объявлений.

Достоинства поиска специалистов методом построения коммуникационной сети:

- это базовый метод для поиска любых категорий квалифицированных специалистов;
- он универсален, его можно применять в сочетании с другими методами поиска;
- он эффективен при выполнении самых сложных заказов на поиск специалистов;
- метод позволяет в процессе работы постоянно развивать свою коммуникационную сеть и пополнять информационную базу данных на квалифицированных специалистов.

Недостатки поиска специалистов методом построения коммуникационной сети:

- эффективность метода зависит от аналитических и коммуникативных способностей рекрутера.

8

На основании изучения зарубежного опыта Рекрутмента можно предложить следующие этапы для повышения эффективности подбора кадров в компании «Фотосфера».

Определиться, какие вакансии компания может закрыть своими силами, а на подбор каких специалистов выгоднее и экономичнее сделать заказ кадровому агентству. Для этого необходимо:

- узнать, какие специалисты нужны компании, и в каком количестве;
- разработать план мероприятий по привлечению необходимого персонала;
- провести финансовый расчет затрат, необходимых для поиска и оценки кандидатов;
- разработать программу адаптации новых сотрудников.

9

III. Заключение.

Проведен анализ системы управления персоналом в «Фотосфера»:

- анализ предприятия и его трудового потенциала;
- анализ сильных и слабых сторон системы управления.

- разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом.

Цель исследования — разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации на примере компании «Фотосфера» — достигнута.