СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc138141023)

[1. Процесс рекрутинга в компаниях 6](#_Toc138141024)

[1.1 Общие процессы рекрутинга и развитие в России 6](#_Toc138141025)

[1.2 Основные задачи рекрутинга 9](#_Toc138141026)

[1.3 Кто занимается рекрутингом. Этапы рекрутинга. 13](#_Toc138141027)

[2. Сравнительный анализ различных технологий рекрутинга 18](#_Toc138141028)

[2.1 Event-рекрутинг 18](#_Toc138141029)

[2.2 Headhunting 19](#_Toc138141030)

[2.3 Executive search 21](#_Toc138141031)

[2.4 Аутсорсинг персонала 22](#_Toc138141032)

[2.5 Краудрекрутинг 24](#_Toc138141033)

[2.6 General recruitment 27](#_Toc138141034)

[2.7 Массовый рекрутинг 28](#_Toc138141035)

[2.9 Скрининг 32](#_Toc138141036)

[2.10 Сравнение технологий рекрутинга 33](#_Toc138141037)

[3. Сравнительный анализ технологий рекрутинга внутри ОАО«Сбербанк России» 39](#_Toc138141038)

[3.1 Основные показатели «СБЕР» 39](#_Toc138141039)

[3.2 Показатели технологий рекрутинга внутри Сбербанка. 43](#_Toc138141040)

[Заключение 48](#_Toc138141041)

[Список использованных источников 49](#_Toc138141042)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность анализа обусловлена активным пополнением рынка труда, появлением новых экономических и политических институтов, оказывающих на него сильное влияние. Также сильное влияние оказывают внешне политическая и экономическая ситуация в стране. Уход зарубежных компаний, повышает приток новых соискателей на рынок труда. В такой момент нужно позаботиться о хорошем наборе персонала чтобы, когда рынок труда придёт в норму, мы оказались в более лучшем положении чем наши конкуренты.

Одной из основных проблем до сих пор остаётся слабое качество сферы рекрутинговых услуг. Аутсорсинговые компании в сфере управления персонала, малый или средний бизнес не может себе позволить качественный рекрутинг, ввиду стоимости услуг на консультирование и разработку мероприятий.

Качественный рекрутинг призван решить следующие задачи:

− максимально быстрое заполнение новых или освобождающихся рабочих мест во избежание простоев или сокращения объемов производства;

− поиск на рынке труда наиболее подходящих претендентов для компании;

− создание условий для отбора наилучших кандидатов из шорт листа уже отобранных по ряду критериев приглашенных;

− облегчение адаптации персонала благодаря выбору наиболее подходящих компании соискателей как по профессиональным, так и социальным компетенциям;

− решение задачи информирования рынка труда о качественных и количественных характеристиках запроса данной компании на специалистов. Рекрутинга может осуществлять компанией самостоятельно либо передаваться в аутсорсинг.

К преимуществам последнего можно отнести:

− высокий профессионализм и опыт агентов-рекрутеров;

− наличие у специализированных фирм собственных и весьма обширных баз данных соискателей;

− возможность их привлечения к сотрудничеству как на постоянной основе, так и временно, например, в период резкого расширения деятельности, когда требуется быстро привлечь много сотрудников.

Рекрутинг на отечественных предприятиях практикуется редко, по-прежнему уступая место обычному набору стандартных процедур найма персонала, мало связанных со стратегией развития предприятия и кадровой политики, притом требующих достаточно высоких затрат без оценки социальных и экономических эффектов, возникающих в результате их реализации. Рекрутинг же позволяет решать проблемы регулярного дефицита высококвалифицированных кадров, недостаточной производительности, текучести кадров, снижения общей эффективности работы предприятия. Вместе с тем, профессиональный рекрутинг требует довольно значительных затрат, что вызывает закономерный вопрос о том, насколько оправданными будут эти затраты для предприятия, и актуализирует проблему оценки эффективности рекрутинга. И если дальше не позаботиться о качестве рекрутинга в организации, то в дальнейшем, конкуренция будет проиграна что уменьшит экономический эффект от качественного персонала.

Рассмотрение вопроса об оценке эффективности процесса рекрутинга для этого существую метрики, по которым я буду осуществлять сравнение и показывать экономический эффект на примере: ПАО «Сбербанк» России - (далее – «Сбер»).

Целью данной работы является:

- Используя сравнительный анализ обследовать внутренние услуги Сбербанка по рекрутингу, выявить плюсы и минусы технологий. Сравним, какие технологии приносят больше экономического эффекта, а какими можно будет не пользоваться ввиду своей не эффективности.

Исследование: анализ рекрутинговых услуг внутри «Сбер» будет успешен если, ответить на следующие вопросы:

- Какими технологиями подбора персонала пользуется «Сбер»

- Какие технологии рекрутинга приносят больше качественных кандидатов

- Какой экономический эффект приносят разные технологии рекрутинга

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения. Содержит 15 таблиц, 2 рисунка, список из 26 использованных источников. Общий объём выпускной квалификационной работы – 50 страниц.