

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/399854>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1. Теоретическая часть 6

1.1. Теоретические и методологические основы изучения проблемы 6

1.2. Сущность исследуемой проблемы привлечения персонала. Особенности привлечения молодых специалистов 7

1.3 Характеристика степени проработанности проблемы привлечения персонала в литературных источниках 18

2. Исследование специфики привлечения молодых специалистов в ОАО «ОЭЗ ТИТАНОВАЯ ДОЛИНА» 25

2.1 Краткая характеристика предприятия ОАО «ОЭЗ ТИТАНОВАЯ ДОЛИНА» 33

2.2 Характеристика выборки и методов исследования 38

2.3. Организация исследования 39

2.4. Результаты исследования и их обсуждение 43

3. Рекомендации по решению проблемы, поставленной в курсовой работе 48

Заключение 53

Библиографический список 55

Введение

Данная работа посвящена специфике привлечения молодых сотрудников в уникальное место работы – особую экономическую зону «Титановая долина».

ОЭЗ "Титановая долина" в Свердловской области была признана одной из лидирующих ОЭЗ по количеству созданных резидентами и управляющей компанией новых рабочих мест. В 2022 году в ОЭЗ "Титановая долина" было создано 1045 новых рабочих мест, что является значительным достижением.

Однако, по объему осуществленных инвестиций и объему уплаченных налогов она занимает более низкую позицию среди других ОЭЗ. Например, ОЭЗ "Калуга" и "Технополис Москва" в 2022 году имели гораздо более высокий объем осуществленных инвестиций, а ОЭЗ "Алабуга" и "Липецк" - более высокий объем уплаченных налогов [1].

Тем не менее, ОЭЗ "Титановая долина" все равно имеет важную роль в развитии региональной экономики и привлечении инвестиций. Она обладает стабильными условиями и развитой инфраструктурой, что привлекает бизнес. Оценка эффективности показывает, что режим ОЭЗ работает, и инвестиционная привлекательность площадки с каждым годом растет [1].

Актуальность темы исследования заключается в важности привлечения молодых сотрудников для компании, которая развивается и предоставляет привлекательные условия для ведения бизнеса.

Объектом исследования непосредственно является привлечение молодых сотрудников в управляющей компании ОАО «ОЭЗ ТИТАНОВАЯ ДОЛИНА».

Предметом исследования является создание условий для привлечения и формирования кадрового потенциала в сфере металлургического производства и машиностроения.

Цели исследования:

- Повышение кадрового потенциала по профессиям, связанным с металлургическим производством и машиностроением.

- Сокращение миграции трудоспособного населения из Верхнесалдинского городского округа.

Задачи исследования:

- Повышение уровня информированности населения об институте особых экономических зон, в частности о возможностях ОЭЗ «Титановая долина».

- Обеспечение предприятий резидентов квалифицированными кадрами.

- Оказывать содействие и консультационное сопровождение резидентов при подборе персонала.

Степень разработанности проблемы в науке и практике. Такие вопросы как привлечение молодых сотрудников и формирование кадрового потенциала являются актуальными и широко изученными в науке и

практике.

В ходе работы были применены методы научного исследования:

- Анализ существующих проблем и потребностей компании в кадрах.
- Изучение опыта успешных программ привлечения молодых сотрудников в других компаниях.
- Сбор и анализ данных о требованиях к кадрам в сфере металлургического производства и машиностроения.
- Разработка и внедрение проектов, направленных на формирование инженерного мышления у студентов и школьников.
- Оказание содействия и консультационного сопровождение резидентам при подборе персонала.

Работа включает в себя введение, заключение, где приводятся выводы по исследованию, основную часть, состоящую из двух глав – теоретической, с характеристикой рассматриваемого предприятия – особой экономической зоны, принципов управления и привлечения для работы персонала и практическую.

Глава 1. Теоретическая часть

1.1. Теоретические и методологические основы изучения проблемы

Специфика данной работы заключается в поиске оптимального решения по привлечению и управлению персоналом в особой экономической зоне. Проблематика привлечения, удержания персонала на предприятиях «Титановой долины» осложняется неоднозначным отношением граждан к этому проекту. В работе [2] отмечается, что проблемы с персоналом в "Титановой долине" возникли из-за привлекательности других крупных предприятий в районе, которые активно нанимают сотрудников и повышают зарплаты, чтобы удержать кадры на местах. Это создает растущую конкуренцию за трудовые ресурсы и может привести к проблемам с кадровым обеспечением для компании "Силарус". Также статья [2] указывает на то, что компания "Силарус" уже сменила две площадки под размещение нового производства, что может указывать на проблемы в организации и управлении проектом. Помимо этого, статья [2] отмечает, что проведение общественной экологической экспертизы вызвало протесты и неодобрение местных жителей. Несмотря на положительные результаты исследования, заказчик исследования отказался предоставить документы, а представители группы граждан, выступающих против завода, не были приглашены на заседания рабочей группы по вопросам строительства.

Таким образом, проблемы с персоналом в "Титановой долине" связаны с конкуренцией за трудовые ресурсы со стороны других предприятий, а также возникают в контексте протестных акций и отсутствия прозрачности в проведении экологической экспертизы и дальнейшем строительстве завода.

1.2. Сущность исследуемой проблемы привлечения персонала. Особенности привлечения молодых специалистов

Привлечение молодых сотрудников в компанию имеет большое значение, поскольку они могут привнести свежий опыт, новые взгляды и инновационные идеи. Молодые сотрудники часто обладают современным опытом в области цифровых медиа и технологий, что очень важно для компаний в эпоху цифровых перемен.

Термин "подбор персонала" означает процесс поиска и найма подходящих и квалифицированных кандидатов на вакантные должности в компании. Он включает в себя как активный поиск кандидатов, так и создание стимулов для привлечения и удержания талантов в долгосрочной перспективе. Подбор сотрудников может осуществляться различными способами, например, путем размещения объявлений о вакансиях, поиска на порталах вакансий или использования социальных сетей для общения с потенциальными кандидатами. Кроме того, компании могут посещать ярмарки вакансий, ярмарки карьеры или презентации компаний в университетах, чтобы установить прямой контакт со студентами и выпускниками.

Сущность исследуемой проблемы привлечения персонала заключается в неоднозначном определении термина привлечения персонала, а также в характеристиках и общем портрете требуемого специалиста. В работе [9] рассматривается ситуация на рынке труда, где компании все больше обращают внимание на молодых специалистов. Отсутствие опыта работы не является недостатком, а становится приоритетом при найме. Компании приглашают на работу лучших молодых специалистов и в течение нескольких лет их готовят для роли топ-менеджеров.

Однако, из-за большой конкуренции на рынке труда, работодателям иногда приходится использовать нетрадиционные подходы для привлечения молодого персонала. Это может включать специальные акции, дни открытых дверей, конкурсы и стажировки. Многие крупные компании имеют многоуровневую систему

набора и развития молодых специалистов с целью привлечения талантливой молодежи, разделяющей ценности компании.

Молодежь на современном этапе рынка труда характеризуется энергичностью, стремлением к инновациям, быстрой обучаемостью и творческим мышлением. Статья [9] описывает основные способы набора студентов и выпускников:

1. Прямой подбор на начальные позиции, где соискатель направляет свое резюме в компанию и, в случае интереса со стороны работодателя, HR-специалист связывается с кандидатом.
 2. Подбор на позицию стажера, предоставляющей возможность познакомиться с работодателем, получить практические навыки и проявить себя. Стажировка обычно длится от нескольких месяцев до года и проводится под руководством наставника.
 3. Программы набора молодых специалистов, самый передовой метод привлечения молодых специалистов. Здесь конкурс на программы может составлять от десяти человек на место. Программы включают анкетирование, тестирование, интервью с топ-менеджментом и прохождение ассессмент-центра, чтобы не только оценить качества кандидатов, но и понять ценности и методы компании. Победителю предлагается индивидуальный план развития с перспективой занять важную позицию в управлении компании.
- Статья [9] также подчеркивает, что популярность компаний среди молодых специалистов зависит от их активности на данном сегменте рынка труда и узнаваемости корпоративного бренда. Для этого компании используют качественное позиционирование, онлайн-инструменты привлечения, взаимодействие с вузами и организацию интересных мероприятий.

Работодатели привлекают молодых специалистов с помощью разных методов, таких как программы стажировок, точечный рекрутмент, отдельные стажерские позиции и дуальное обучение. Компании также обращаются к рынку труда студентов и выпускников, чтобы "вырастить" сотрудников под себя. Это связано с дефицитом молодых специалистов, который продолжает расти каждый год.

Привлечение молодых сотрудников имеет множество преимуществ для компании. Во-первых, молодые сотрудники могут помочь изменить культуру и динамику компании и адаптировать ее к потребностям молодого поколения. Они привносят новые перспективы и инновации, которые могут привести к повышению конкурентоспособности.

С другой стороны, привлечение молодых сотрудников дает возможность построить долгосрочные отношения и развить их до ценных специалистов в компании. Молодые сотрудники часто испытывают сильное желание учиться и развиваться, они готовы продолжать свое образование и приобретать новые навыки. Компании могут воспользоваться этой мотивацией и оказать молодым сотрудникам целенаправленную поддержку, чтобы удержать их в компании в долгосрочной перспективе.

Помимо профессиональных навыков, молодые сотрудники часто проявляют большую склонность к новым технологиям и цифровым медиа. Во времена цифровых перемен это может быть большим преимуществом для компаний, поскольку они могут быстро адаптироваться к новым тенденциям и технологиям.

Подводя итог, можно сказать, что привлечение молодых сотрудников играет важную роль для компаний.

Они привносят глоток свежего воздуха, новые перспективы и инновационные идеи, могут повысить конкурентоспособность компании и стать ценными специалистами для нее в долгосрочной перспективе. В настоящее время под молодыми специалистами, как правило, понимают людей от 23 до 35 лет. Это так называемые поколения Y и Z. Нанимая их на работу, стоит учитывать не только их Профессиональные навыки, но психолог-социальные особенности. Так, поколение Y, также известное как миллениалы, родилось в период с начала 1980-х по конец 1990-х годов. Важной характеристикой поколения Y является их высокая привязанность к технологиям и социальным сетям. Они выросли в то время, когда Интернет и мобильные телефоны были повсеместно распространены. Это поколение выросло с цифровыми устройствами и использует их как для общения, так и для работы.

1. Столбова, В. А. "Эффективность механизма особых экономических зон в современной экономике." Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Т. 2.—Екатеринбург, 2023 (2023): 39-45
2. <https://pravdaurfo.ru/polnotekst/425542-ekologi-skryli-dannye-po-proektu-silarusa-v-titanovoj-doline-zhiteli-gotovyat-protesty-i-sudyatsya-s-meriej/> дата обращения 09.12.2023
3. Деятельность особой экономической зоны "Титановая долина" в Свердловской области / В. М. Самуйлов, Т. Н. Ткачева, Л. В. Гашкова, А. Е. Калашников // Инновационный транспорт. – 2021. – № 3(41). – С. 22-26. – DOI 10.20291/2311-164X-2021-3-22-26
4. Гилева И.С. ПРОМЫШЛЕННОСТЬ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ОПЫТ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА // Вестник

- ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/promyshlennost-sverdlovskoy-oblasti-opyt-sistemnogo-analiza> (дата обращения: 08.12.2023)
5. Крохалев, Я. В. Направления совершенствования деятельности ОИВ и сетевой компании ПАО "ФСК ЕЭС" в электроэнергетике Свердловской области / Я. В. Крохалев // Научный альманах. – 2019. – № 7-1(57). – С. 26-28
6. Алдаева, А. А. Тенденции развития зон с особым режимом хозяйствования в Азиатской России / А. А. Алдаева // МНСК-2020 : Материалы 58-й Международной научной студенческой конференции, Новосибирск, 10–13 апреля 2020 года. – Новосибирск: Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, 2020. – С. 141-142
7. Гришина А.В., Косцова М.В. Профессиональная готовность будущих инженеров: умение, эмоциональное отношение и желание работать // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-gotovnost-buduschih-inzhenerov-umenie-emotsionalnoe-otnoshenie-i-zhelanie-rabotat> (дата обращения: 10.12.2023)
8. Коваленок Татьяна Петровна СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ИНЖЕНЕРОВ // Ped.Rev.. 2022. №1 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-issledovaniy-professionalnyh-i-lichnostnyh-kachestv-inzhenerov> (дата обращения: 10.12.2023)
9. Дробот Елена Валерьевна, Макаров Иван Николаевич, Журавлева Ольга Викторовна, Нерсисян Алина Манвеловна ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ // Экономика труда. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-privlecheniya-molodyh-spetsialistov-i-negativnye-tendentsii-na-rynke-truda-rossii> (дата обращения: 17. 12.2023)
10. <https://titanium-valley.com/jobs/> дата обращения 16.12.2023
11. Гайфуллин, А. Ю. Профессиональные ориентиры поколения Z / А. Ю. Гайфуллин // Поколение Z: многообразие идентичностей, ориентаций, поведения. – Уфа : Башкирский государственный университет, 2021. – С. 124-140
12. Новосёлова, Э. А. "РИСКИ НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: УГРОЗЫ ИЛИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ." Управленческий учет 6-3 (2021): 690-696
13. Чемоданова, Ю. В. Управление кадровыми рисками при процедуре подбора и отбора персонала в организации / Ю. В. Чемоданова, О. А. Бодрикова, Д. Б. Орлова // Современные вопросы устойчивого развития общества в эпоху трансформационных процессов : сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, Москва, 16 октября 2023 года. – Москва: Алеф, 2023. – С. 163-172. – DOI 10.34755/IROK.2023.70.88.113
14. Колпакова, З. О. Социально-экономическая сущность привлечения персонала в организацию / З. О. Колпакова // Актуальные вопросы управления персоналом : Сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, Москва, 02–06 декабря 2022 года. Том Часть I. – Москва: ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2022. – С. 93-98. – EDN OFFSAS
15. Тлехурай-Берзегова, Л.Т., Бюллер, Е.А., Водождокова, З.А. and Даурова, Н.З., 2020. Формирование и реализация стратегии привлечения персонала в организации. The scientific heritage, (54-6), pp.38-40
16. Мальцева Татьяна Анатольевна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ, ОТБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА // Human Progress. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistem-privlecheniya-otbora-i-adaptatsii-personala> (дата обращения: 20.01.2024)
17. Петрякова Светлана Викторовна, Горбунова Олеся Сергеевна, Пильникова Ирина Федоровна, Малькова Юлия Вадимовна ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА // Образование и право. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-effektivnogo-trudovogo-kollektiva> (дата обращения: 22.01.2024)
18. Ксенофонтова, А. А. "Проблемы подбора персонала и рекрутинга." In II Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления», р. 52. 2020
19. Литвинюк Александр Александрович, Косарева Елена Александровна АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ // ЭПП. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-upravleniya-personalom-v-roznichnoy-torgovle> (дата обращения: 21.01.2024)
20. York, Tony W., and Don MacAlister. Hospital and healthcare security. Butterworth-Heinemann, 2015.]. В книге [York, Tony W., and Don MacAlister. Hospital and healthcare security. Butterworth-Heinemann, 2015
21. Onyeaghala, O.H. and Hyacinth, M.I., 2016. Effects of employee selection process on productivity in the public

and private sectors: A case of Benue state. Business and Economics Journal, 7(4), pp.1-8.

22. Alam, M.M., Mehjabin, S., Elahe, M.T. and Kariul, M., An appraisal of Interviewee Effect on Service & Selection Process on Employment Preference: A Case Study of" ASDA-WALMART" UK

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/399854>