

Найм персонала - комплекс мероприятий по подбору, отбору персонала с целью удовлетворения текущих и перспективных потребностей за счет внутренних и внешних источников.

Критерии:

- Соответствие требованиям работы
- Время
- Затраты

Методы отбора персонала

Бурда Иван и Шульженко Петр Валерьевичи

Факторы, влияющие на отбор персонала:

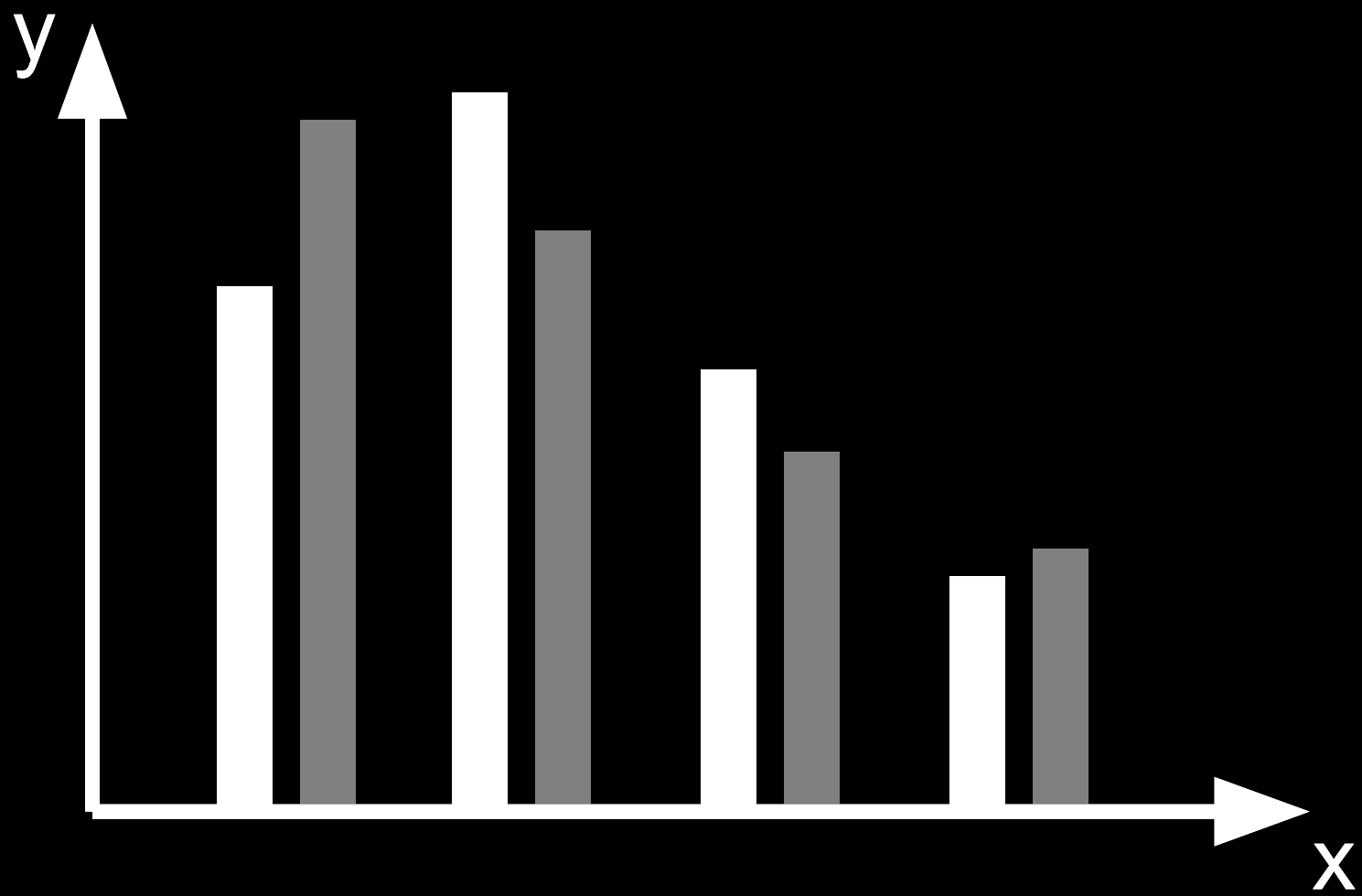
- Специфика предприятия
- Сущность рынка рабочей силы
- Месторасположение предприятия

Основные критерии отбора:

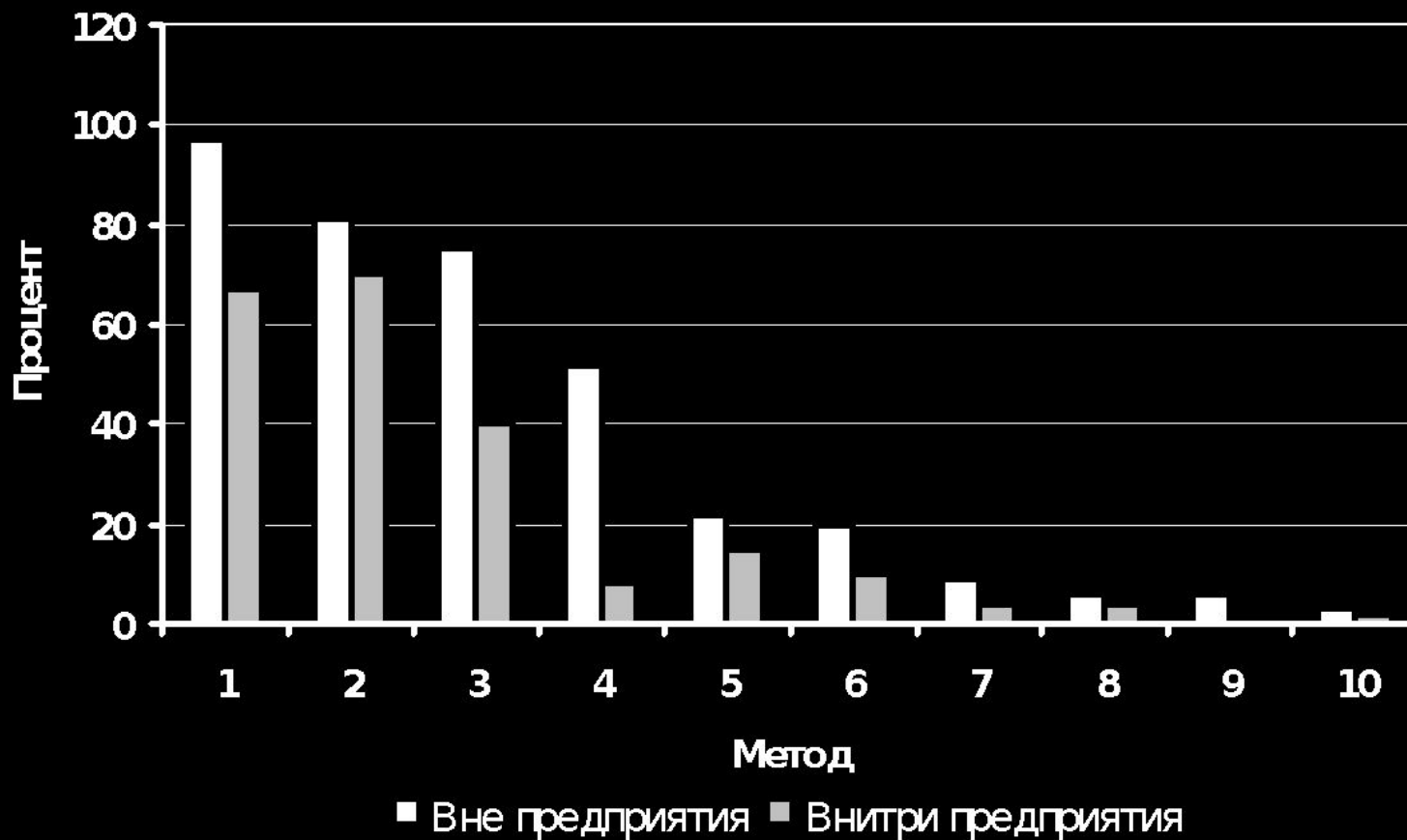
- Образование
 - Опыт
 - Физические характеристики
 - **Личностные характеристики**

Метод





Методы отбора, используемые при найме и продвижении по службе



1 - Проверка рекомендаций и послужного списка

2 - Отбор без беседы

3 - Тест на качество работы и навыки

4 - Медицинский осмотр

5 - Тест на знание специфики работы

6 - Тест на умственные способности

7 - Тест на личные качества

8 - Тест на физические способности

9 - Тест на детекторе лжи

10 - Другие

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Предварительная отборочная беседа

Важные моменты:

- адрес
- профилирующее направление в учебном заведении
- оконченные учебные заведения
- цель поступления на работу
- время пребывания на предыдущих местах работы
- желаемая зарплата
- цель карьеры
- ограничения по здоровью
- общее состояние здоровья
- оценки в университете
- военная служба
- членство в организациях
- ближайшая возможная дата выхода на работу

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Application form & CV

Количество пунктов анкеты должно быть минимальным, а запрашиваемая информация должна определять производительность будущей работы претендента.

Пример:

“Что Вы думаете о частых командировках, если Вы служащий нашей компании?”

- С удовольствием соглашусь
- Не прочь попробовать
- Скорее всего соглашусь
- Откажусь от командировок

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Собеседование

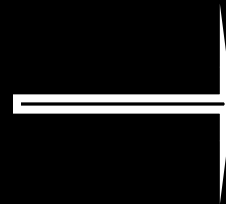
Рекомендации по ведению собеседования:

- Установление взаимопонимания с кандидатом и предоставление возможности ему чувствовать себя свободно.
- Концентрация внимания в ходе всего собеседования на требованиях к работе.
- Недопустимость оценки по первому впечатлению.
Необходимость получения всей информации о человеке.
- Подготовка комплекта структурированных вопросов, которые будут задаваться всем кандидатам, а также достаточная гибкость, чтобы исследовать и другие возникающие вопросы.

Собеседование

I

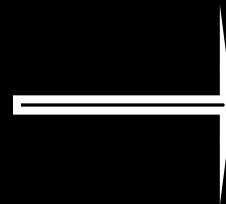
Формализованное



Вопрос - Ответ

II

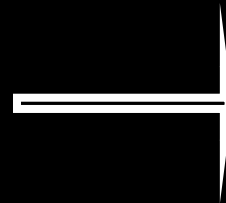
Слабоформализованное



Вопрос – Ответ –
Дополнение

III

НЕформализованное



Диалог

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Легенда о Гедеоне

Тестирование

При приёме на работу чаще всего используют тесты направленные на изучение:

- профессиональных знаний и навыков;
- уровня развития интеллекта и других способностей;
- наличия и степени проявления определённых личностных качеств.

Тестирование

Виды тестов:

- Тесты выполнения отдельных работ
(например, тест на компьютерное программирование для программистов, тест на вождение для водителей, тесты по машинописи и т. п.)
- Создание обстановки, приближенной к реальной
(например, вождение машина на тренажёре, тесты на психомоторные способности, тесты на канцелярские способности)
- Тесты – опросники
(например, нравится ли данному человеку работать в коллективе, если у него артистические склонности и т. п.)
- Проективные тесты

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Проверка рекомендаций

Проверяем рекомендации
и послужной список...

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Методы отбора персонала:

- Предварительная отборочная беседа
- Заполнение бланка заявления и резюме
- Собеседование
- Тестирование
- Проверки рекомендаций и послужного списка
- Медицинский осмотр
- Испытательный срок

Испытательный срок

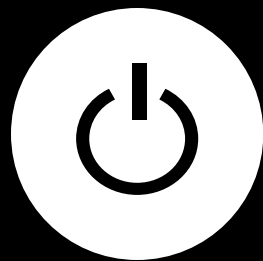
Часто претенденту устанавливается
испытательный срок в рамках, установленных
трудовым законодательством

Перед окончанием испытательного срока
руководитель должен дать оценку работнику
для кадрового подразделения и объявить
свое заключение.

Эффективность и обоснованность методов отбора персонала:

Обоснованность - это степень, в которой тест, беседа или оценка качества работы измеряет навыки, опыт и способность выполнять данную работу.

А теперь подробнее...



**Дайте
вопросы**

Основные этапы набора и отбора персонала:

- Определение требований к кандидатам
- Планирование потребностей в персонале
- Обоснование источников набора
- Привлечение кандидатов
- Отбор
- Заключение трудового контракта
- Адаптация на новом месте работе