



**Презентация по менеджменту на тему:
“Квалификационные требования к
персоналу.”**

**Выполнила студентка 1 курса
группы 100700
Савёлова Евгения.**

В результате прогноза спроса и предложения на трудовые ресурсы любая организация способна рассчитать количество людей, в котором она нуждается, уровень их квалификации и расстановку кадров.

На предприятии должна быть согласованная кадровая политика, занимающаяся системой набора, подготовки, совершенствования и оплаты кадров.

В процессе подбора соответствующего человека на определенную должность всегда существуют определенные трудности. Ошибкой является мнение, что найти подходящих кандидатур можно сразу и уделять этому важному процессу особого внимания не стоит и доверие только одному источнику информации собеседованию. Самым опасным для организации является положение, в котором человек, занимающийся подбором кадров, не знает, какой конкретно СЛ требуется специалист. Это делает процесс отбора неэффективным и ведет к большим потерям.

Эффективный отбор начинается с характеристики работы. И только после определения характеристик можно вести речь о конкретном работнике, который может занять требуемую должность.

Квалификационные требования к персоналу в разных организациях отличаются друг от друга, но существуют параметры, которые встречаются практически на каждом предприятии. К ним относятся физические данные, интеллект, способности, квалификация, интересы, характер, мотивация и обстоятельства.



Рассматривая каждый параметр, необходимо определить, что является:

- существенным, т. е. тот минимум, которым должен обладать каждый кандидат на определенную должность;
- желательным, т. е. реальным уровнем, необходимым предприятию для достижения целей;
- противопоказанным, т. е. список недостатков, которые неприемлемы на предприятии.

Это позволяет на первой стадии подачи заявления на работу людей с недостатками отсеять их без лишних затрат для организации.

При подготовке квалификационных требований следует избегать применения таких фраз, как "хорошая внешность", "уровень образования выше среднего", а быть всегда точным и объективным.

В качестве примера рассмотрим требования, которые могут входить в перечисленные выше параметры.

Физические данные могут включать информацию, касающуюся роста, телосложения, здоровья, речевые характеристики кандидата, возрастные ограничения, пол.

Данные о квалификации содержат следующие пункты: уровень образования, наличие технической, коммерческой или профессиональной квалификации, необходимая конкретная профессиональная подготовка, наличие других навыков и знаний. Интеллект рассматривается с точки зрения уровня умственных способностей, определяемого с помощью тестов.

Способности можно рассматривать с разных позиций. Могут быть, например, технические способности, математические, умение общаться, аналитические навыки.

К интересам относится разнообразный круг вопросов (например, общественный, художественный интерес).

Что касается характера, то здесь рассматривается наличие определенных черт, которые могут помочь достичь успеха (работа с другими людьми, влияние на них и т. д.).

Требования должны быть конкретными, чтобы можно было сразу составить полное представление о кандидате на вакантную должность.

