

Организация подбора и адаптации персонала

Лекция 5.1

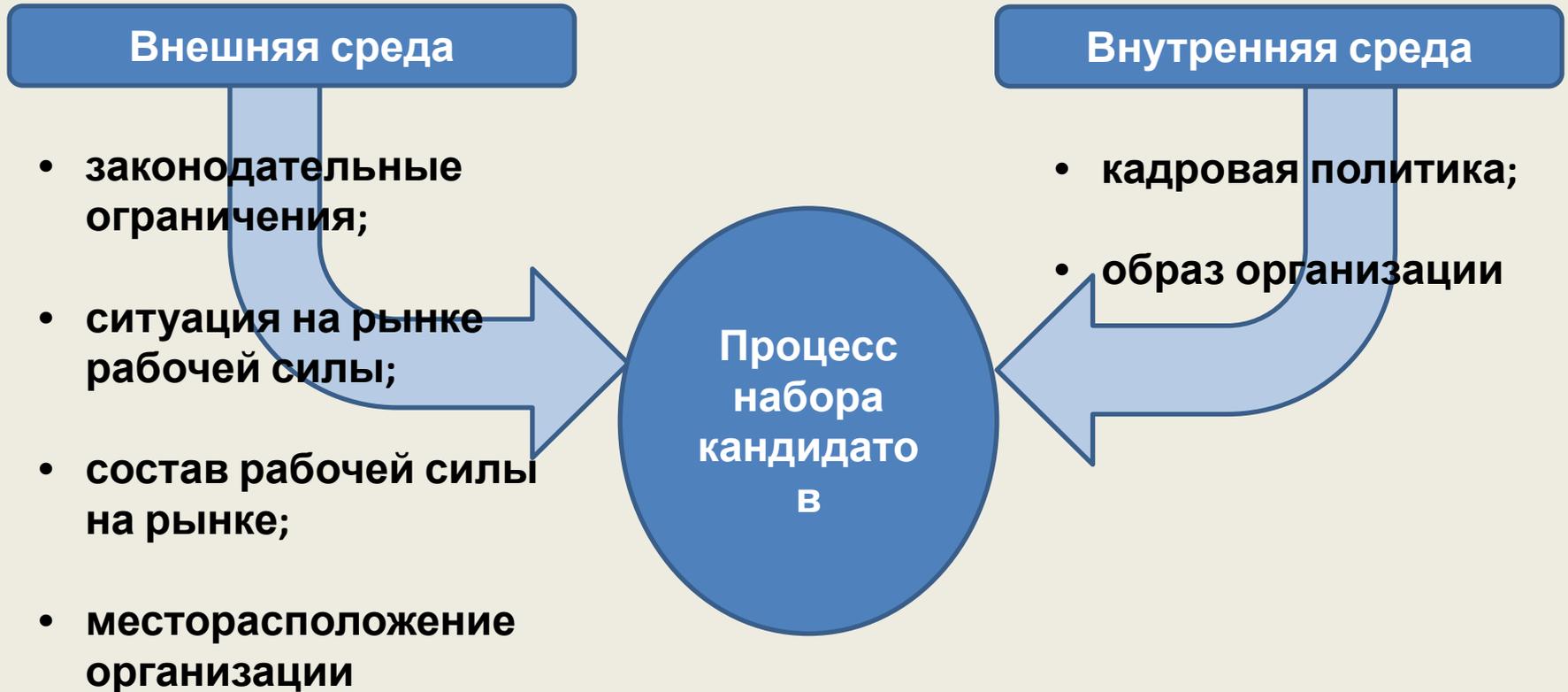
Понятие набора и найма персонала

Наем на работу – ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией.

Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также отбор кадров и прием сотрудников на работу

Набор кадров – система мер для привлечения работников в организацию.

Факторы, влияющие на процесс набора кандидатов



Алгоритм HR-процедуры найма персонала

1. Уточнение потребностей компании в сотрудниках на определенный период времени.
2. Формирование заявки на подбор кадров, изучение должностных инструкций вакантного места, ознакомление с имеющейся ситуацией на рынке труда.
3. Составление объявления о вакантной должности.
4. Формирование списка источников, с помощью которых можно закрыть вакансию.
5. Опубликование объявления о наборе персонала в различных источниках (электронные и печатные ресурсы по трудоустройству).
6. Анализ и отбор резюме подходящих соискателей.
7. Оценка при найме сотрудников: выбор наиболее подходящего на вакантную должность кандидата.
8. Принятие решения о приеме на работу и официальное трудоустройство с соблюдением установленных законом и правилами предприятия процедур.
9. Адаптация нового сотрудника в коллективе и на производстве.

Структура профессиограммы

Профессиограмма – это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, которые она предъявляет к человеку

Раздел	Содержание раздела
Профессия	Общие сведения о профессии; изменения, которые произошли с развитием производства, перспективы развития профессии
Процесс труда	Характеристика процесса труда, сфера деятельности и вид труда, продукция, орудия труда, основные производственные операции профессиональные обязанности, рабочее место, рабочая поза
Санитарно-гигиенические условия труда	Работа в помещении или на воздухе; шум, вибрация, освещение, температура, режим труда и отдыха; монотонность и темп труда, возможность производственных травм, профзаболеваний; медицинские показания; льготы и компенсации

Структура профессиограммы

Раздел	Содержание раздела
Психофизиологические требования профессии к работнику	Требования к особенностям восприятия, мышления, внимания, памяти, требования к эмоционально-волевым качествам человека, требования к деловым качествам
Профессиональные знания и навыки	Перечень необходимых знаний, умений и навыков
Требования к подготовке и повышению квалификации кадров	Формы, методы и сроки профессионального обучения, перспектива профессионального роста

Источники привлечения персонала

- **Источники привлечения персонала**
- **Внутренние**
 - Дополнительная работа
 - Перераспределение заданий или перемещение работников
- **Внешние**
 - Наем новых работников
 - Лизинг персонала

Методы набора персонала

Набор за счет внутренних источников:

- рассылка информации об открывающихся вакансиях всем работникам организации;
- обращение к своим работникам с просьбой порекомендовать на работу своих друзей и знакомых.

Внешний набор:

- набор специалистов из числа выпускников университетов и колледжей;
- тщательный отбор претендентов, которые непосредственно обращаются в организацию с просьбой о приёме на работу;
- наем кадров с помощью рекламных объявлений в СМИ (радио, телевидение, газеты, журналы, Интернет);
- поиск кандидатов в социальных сетях;
- привлечение сотрудников из других организаций, «переманивание» персонала;
- ярмарки вакансий;
- обращение в государственные службы занятости;
- обращение в частные агентства по содействию найму персонала.

Направления рекрутингового бизнеса

Массовый рекрутинг. Применяется для подбора большого количества сотрудников. В основном это специалисты линейного уровня, с достаточно чётко очерченными профессиональными навыками и опытом.

Executive search (поиск редких специалистов и/или управленцев среднего звена) — самая дорогая и самая эффективная технология применяемая агентствами. При работе в этом направлении упор делается в большей степени на специализацию по определённому сегменту рынка или бизнеса.

HeadHunting — это переманивание конкретного специалиста (как вариант топ менеджера, или узкопрофильного специалиста по продажам) из одной компании в другую компанию по заданию компании Заказчика.

Отбор персонала

Отбор персонала – элемент найма персонала, выбор из общего числа кандидатов наиболее подходящих работников с учетом их пригодности и индивидуальных склонностей

**Генеральный
Директор***
персональный журнал
руководителя

**НАНИМАЯ ЛЮДЕЙ,
ВЫБИРАЙТЕ ТЕХ,
У КОГО ЕСТЬ СИЛЬНАЯ
СТОРОНА, А НЕ ТЕХ,
У КОГО НЕТ СЛАБЫХ
СТОРОН**

Колин Пауэлл

Основные методы отбора кандидатов

1. Анализ резюме /анкетных данных
2. Наведение справок в учебном заведении или на прежней работе
3. Тестирование
4. Выполнение заданий (решение задач, подготовка бизнес-плана и т.п.)
5. Проверка навыков претендентов в центрах оценки персонала
6. Собеседование / интервью

Надежность методов оценки персонала

Методы оценки	Надежность, %
Биографические тесты	40
Личностные тесты	40
Тесты на профпригодность	60
Общие тесты способностей	50-60
Интервью	30
Рекомендации	20
Астрология, графология	10
Решение теоретических и практических задач	до 80
Центры оценки персонала	70-80

Типовая структура резюме

Автобиографические данные кандидата

Профессиональное образование кандидата

Профессиональная деятельность кандидата

Ожидаемые условия найма и возможного карьерного роста

Дополнительные сведения о кандидате

Результаты самооценки

Адаптация работника

Адаптация работника (от лат. *adaptatio*) – это процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работника

Цель профессиональной адаптации:

- ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность;
- сокращение уровня текучести кадров

Первичная и вторичная адаптация

Аспекты адаптации работника

- 1) *Корпоративная адаптация*
- 2) *Социальная адаптация*
- 3) *Организационная адаптация*
- 4) *Техническая (технологическая) адаптация*
- 5) *Профессиональная адаптация*
- 6) *Психофизиологическая адаптация*