



**Западно-Подмосковный
институт туризма – филиал РМАТ**



Дисциплина

Управление персоналом



**Западно-Подмосковный
институт туризма – филиал РМАТ**



Тема №8

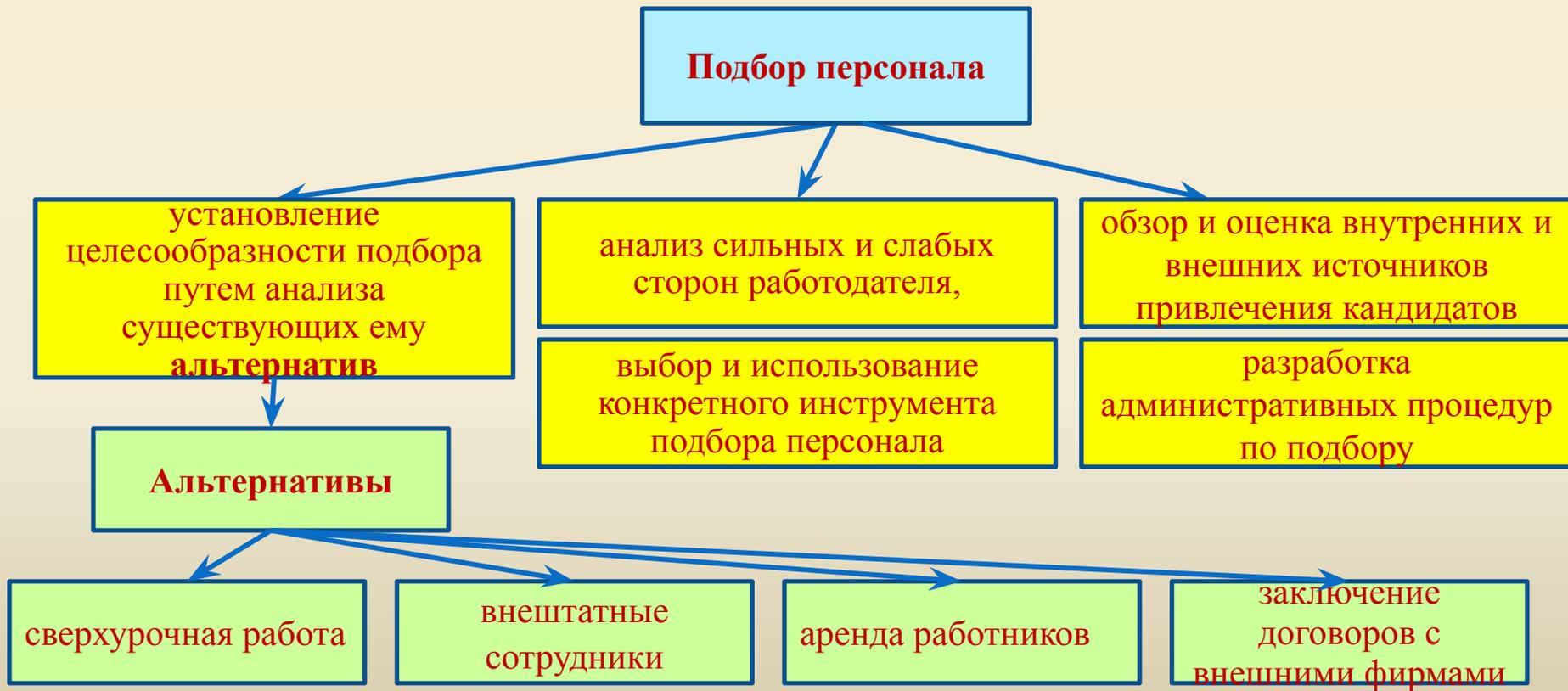
***«Подбор персонала и
профориентация»***

- 
- 1. Понятие и источники подбора персонала*
 - 2. Технологии подбора персонала*
 - 3. Отбор и найм персонала.*
 - 4. Задачи и виды профориентации персонала*



Понятие и источники подбора персонала

Подбор – деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей.



Анализ сильных и слабых сторон работодателя касается таких вопросов, как: репутация организации в регионе, заработная плата, условия труда, привлекательность работы, гарантии занятости, возможности обучения и повышения квалификации, перспективы карьерного роста, месторасположение офиса



Методы подбора персонала из внутреннего источника

Внутренний конкурс

Совмещение профессий

Повышение квалификации

Ротация

Смена круга задач и обязанностей

Повышение (понижение) в должности

Инструментами привлечения кандидатов из внешних источников служат:

- ❖ Объявления о наборе
- ❖ Кадровые (рекрутинговые) агентства или агентства по найму
- ❖ Независимые агенты по подбору
- ❖ Специализированные профессиональные объединения работодателей с собственными базами данных
- ❖ Службы (центры) занятости, государственные биржи труда
- ❖ Коммерческие биржи труда
- ❖ Самостоятельное обращение в организацию людей, ищущих работу
- ❖ Ярмарки труда
- ❖ Личные знакомства (контакты)
- ❖ Виртуальные ярмарки вакансий
- ❖ Организация подбора при посещении мероприятий
- ❖ Стажировка студентов
- ❖ Дни открытых дверей
- ❖ Люди, направленные собственными служащими

Рекомендуемая для включения в объявление информация

- название компании и информация о ней
- название должности и основные обязанности
- требуемые квалификация, навыки и опыт
- возможности и сложные интересные задачи
- зарплата и дополнительные льготы
- процедура подачи заявления о приеме на работу

Вопросы, которые целесообразно решить вне кадрового органа

- * выяснить опыт работы кадрового агентства
- * собрать у предыдущих клиентов агентства отзывы о его работе
- * просмотреть образцы работы агентства
- * выяснить, на основании чего устанавливается гонорар агентства
- * согласовать полномочия
- * сообщить точную информацию о компании и ее требованиях к кандидатам
- * тщательно проверить программу и черновой текст объявления
- * встретиться с работниками, которые будут непосредственно работать над объявлением и связываться с кандидатами; удостовериться в том, что в дальнейшем, контакты работников кадровой службы компании будут осуществляться именно с ними.



Технологии подбора персонала

Административные процедуры по подбору персонала

канал приема заявления от кандидата

рассылка анкет и пр. информации

уведомление о получении заявлений

составление рабочей таблицы со списком кандидатов

Оценочный показатель для определения эффективности процесса подбора

$$C_{\text{aa}} = \frac{\text{число принятых кандидатов} \times \text{коэффициент эффективности} \times \text{число вакансий}}{\text{число кандидатов, прошедших отбор}} \times 100\%$$

Эффект достигается за счет повышения технологичности поиска, оценки, отбора и найма работников. Это и есть эффективная технология рекрутмента. Бесспорно, рекрутмент высококлассных специалистов – процесс дорогостоящий, однако период, за который будут «возвращены» эти вложения за счет более эффективной работы, как правило, непродолжителен.

Отбор – процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника.

Задачи, решаемые в процессе отбора сотрудников:

- сбор необходимой информации о кандидатах
- оценка каждого кандидата – прогнозирование качества его работы в компании;
- информирование кандидатов о предстоящей работе в компании для осознанного принятия предложения работодателя.

Критерий	Характеристика критерия
Физические данные	Здоровье, возраст, внешность, манеры
Образование и опыт	Профиль и уровень образования, стаж работы, специальные навыки
Интеллект	Способность быстро схватывать суть проблемы, свободно выражать свои мысли, умение слушать, желание учиться
Личные черты	Трудолюбие, позитивное отношение к жизни, инициативность, упорство, честолюбие (три последние – часто отрицаются российскими руководителями)
Диспозиция	Лидерство, чувство ответственности, общительность, хорошее отношение к людям, организованность



Отбор персонала

Требования к отбору критериев

Валидность

Полнота

Надежность

Необходимость и достаточность

Отсев худших кандидатов

предварительная отборочная беседа

рассмотрение заявлений и резюме

отборочные тесты

собеседование

медицинский осмотр

проверка рекомендаций и послужного списка

решение об отборе

Выбор одного из нескольких

Нетрадиционные методы оценки кандидата:

- ❖ 11% используют полиграф (детектор лжи), психологический стрессовый показатель, тесты на честность или отношение к чему-либо, установленному компанией;
- ❖ 18% применяют для кандидатов алкогольный и наркотический тесты.
- ❖ Как правило, эти тесты основываются на анализах мочи и крови, что является частью типового медицинского осмотра при поступлении на работу. Ни одна из организаций не использует для своих кандидатов тестов на СПИД.

$$K_{\text{отбора}} = \frac{\text{количество отобранных работников}}{\text{количество желающих, из которых осуществляется отбор}}$$



Задачи и виды профориентации персонала

Профессиональная ориентация работников – процесс, направленный на то, чтобы обеспечить их необходимой информацией, навыками, пониманием целей и задач предприятия.





Задачи и виды профориентации персонала

Виды работы по профессиональной ориентации

Профессиональное обучение

Профессиональная информация

Профессиональная консультация

Профотбор

Функции менеджера по управлению персоналом

составление программы профориентации

введение работников в рабочую группу

поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников

объяснение задач и требований к работе, расшифровка функций новых работников

ознакомление новичков с предприятием и его историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами