



**ПЛАНИРОВАНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ
ПЕРСОНАЛА: ПОИСК И ОТБОР
ПЕРСОНАЛА**

**Подготовила
Студентка 3 курса
Группы 0601 А
Заярная Виктория**

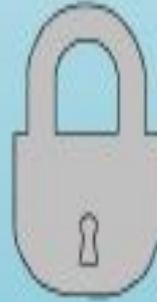
РАБОТА ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕИЗБЕЖНО СВЯЗАНА С НЕОБХОДИМОСТЬЮ КОМПЛЕКТОВАНИЯ ШТАТА. ОТБОР НОВЫХ РАБОТНИКОВ НЕ ТОЛЬКО ОБЕСПЕЧИВАЕТ РЕЖИМ НОРМАЛЬНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, НО И ЗАКЛАДЫВАЕТ ФУНДАМЕНТ БУДУЩЕГО УСПЕХА. ОТ ТОГО, НАСКОЛЬКО ЭФФЕКТИВНО ПОСТАВЛЕНА РАБОТА ПО ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА, В ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ СТЕПЕНИ ЗАВИСИТ КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ, ИХ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ И КАЧЕСТВО ПРОИЗВОДИМОЙ ПРОДУКЦИИ ИЛИ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ. **Поиск и отбор персонала** является продолжением кадровой политики, реализуемой предприятием, и одним из ключевых элементов системы управления персоналом, тесно увязанным практически со всеми основными направлениями работы в этой сфере



Основной принцип подбора и расстановки кадров: "Нужный человек, в нужное время, в нужном месте"



Определение потребности в персонале



Поиск

Отбор

Закрепление

Удержание

Увольнение

Самостоятельно или с помощью агентства по найму персонала

Проверка профессиональных и личностных качеств

Адекватная оплата труда, интерес к выполняемой работе

Соцпакет, карьерный рост, профессиональное обучение

Сокращение штатов, выход на пенсию, наказание

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Кадровая политика

— совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому её считают ядром системы управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций. Она находит свое отражение в следующих нормативных документах:

- ❖ правила внутреннего распорядка
- ❖ коллективном договоре.



МЕТОДЫ НАБОРА ПЕРСОНАЛА

- **Активные методы** - к ним обычно прибегают в случае, когда на рынке труда спрос на рабочую силу, особенно квалифицированную, превышает ее предложение. Прежде всего - это вербовка персонала, т.е. иначе говоря, налаживание организацией контактов с теми, кто представляет для нее интерес в качестве потенциальных сотрудников. Вербуют сотрудников у конкурентов, через государственные центры занятости и через частные посреднические фирмы. Путем проведения презентаций и участия в ярмарках вакансий, праздниках, фестивалях и формируя свой имидж, организация может также осуществить набор (вербовку) кадров.
- **К пассивным методам** набора персонала прибегают, когда предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос. Одной из разновидностей пассивных методов привлечения персонала является размещение объявлений о вакантных должностях, о уровне, требованиях к кандидатам, условиях оплаты труда и сведений во внешних и внутренних средствах массовой информации. Телевидение позволяет обеспечить более широкую аудиторию, однако стоимость рекламы чрезвычайно высока, адресность незначительна. Реклама по радио обходится многократно дешевле и аудитория также широка, но слушают его, как правило, только во время работы. За счет применения данного способа размещения рекламы в основном можно привлечь лиц, желающих сменить работу.



ПРИНЦИПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

- • поиск и отбор кадров не должны рассматриваться как просто нахождения соответствующего человека для выполнения конкретной работы, поиск и отбор должны быть увязаны с философией и практикой управления и с содержанием программ, реализуемых в сфере управления персоналом.
- • необходимо принимать во внимание не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и - что не менее важно - то, как новые работники будут вписываться в культурную и социальную структуру организации.
- • необходимость учета всех требований трудового законодательства и обеспечения справедливого подхода ко всем кандидатам и претендентам на должность
- • ориентация на сильные, а не на слабые стороны человека и поиск не идеальных кандидатов, которых в природе не существует, а наиболее подходящих для данной должности;
- • отказ в приеме новых работников независимо от квалификации и личных качеств, если потребности в них нет;
- • обеспечение соответствия индивидуальных качеств претендента требованиям, предъявляемым содержанием работы
- • ориентация на наиболее квалифицированные кадры, но не более высокой квалификации, чем это требует рабочее место





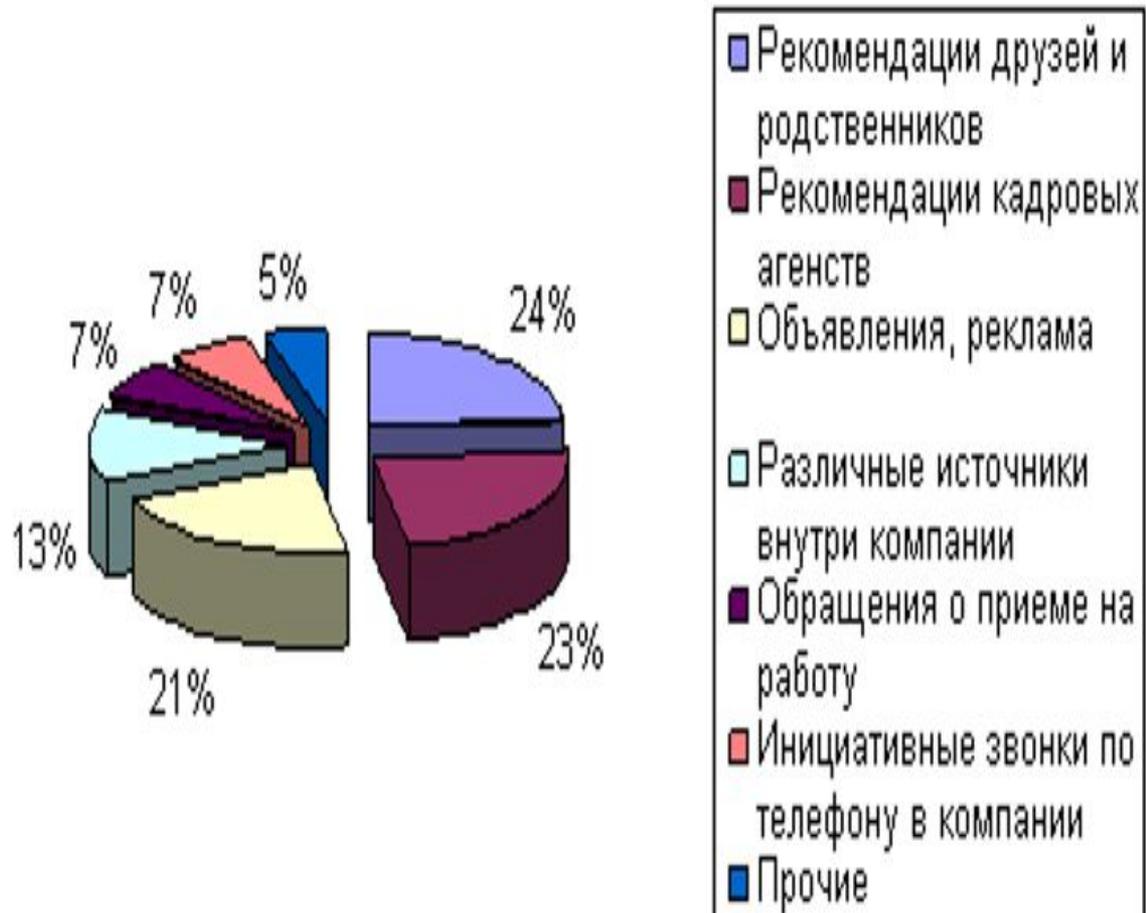
ТРЕБОВАНИЯ К КРИТЕРИЯМ ОТБОРА

При установлении критериев отбора должны быть соблюдены следующие требования:

- ✓ *валидность,*
- ✓ *полнота,*
- ✓ *надежность,*
- ✓ *необходимость и достаточность критериев.*



Эффективность источников привлечения персонала



КАНДИДАТОВ:

ШАГИ, КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ ПРЕДПРИНЯТЬ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ

1-й шаг - проанализировать уровень заработной платы на рынке труда

2-й шаг - принять решение о том, какой уровень оплаты может предложить ваша организация

3-й шаг - принять решение о том, какие дополнительные льготы ваша организация может предложить для привлечения высококвалифицированных специалистов.

4-й шаг - выбор наиболее подходящего канала распространения рекламного объявления в средствах массовой информации, специальные стенды и др.

5-й шаг - составление текста рекламного объявления.



СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

Принятию взвешенного и обоснованного решения относительно преимущества одних кандидатов перед другими помогает использование продуманной системы оценки.

Система оценки кандидатов на вакантные должности должен иметь следующие характеристики:

- ▣ *она должна быть основана на объективной информации и давать объективные оценки кандидатов;*
- ▣ *она должна стимулировать тех, кто проводит отбор к тому, чтобы они обосновывали свой выбор, ориентируясь на согласованную систему критериев;*
- ▣ *она должна помогать работникам организации, участвующие в процессе отбора, легче достигать взаимопонимания при оценке кандидатов и способствовать принятию взвешенного обоснованного решения;*
- ▣ *она должна быть продолжением сложившейся в организации политики в области управления персоналом.*

Отбор кандидатов заканчивается принятием на работу человека, наиболее успешно прошел все ступени отбора или включением в резерв организации, в крайнем случае, отказом всем кандидатам, если соответствующая кандидатура не будет найдена.



Выводы

В настоящее время проблема отбора персонала в организациях и на предприятиях является одной из актуальных. Поэтому эта тема все чаще рассматривается в современной литературе. Отбор персонала - это первостепенная задача любой организации. Это первый шаг к созданию предприятия. Прием новых людей на работу является здесь повторяющимся действием и весьма значительным по своим последствиям. Повторяемость этого действия связана с наблюдаемым в учреждениях явлением движения кадров, который возникает: во-первых, в связи с отсутствием у работника адаптации к условиям труда, а во-вторых, в результате объективных причин (военная служба, выход на пенсию, продвижение по служебной лестнице и т.д.). И именно по этой причине предприятие вынуждено заполнять вакантные места за счет набора новых людей. Важно отметить, что этот отбор должен быть сделан профессионально.

Набор персонала ведется из внутренних и внешних источников. В процессе набора и создания резерва работников для занятия вакантных должностей организация удовлетворяет свою потребность в кадрах. Источники привлечения персонала различаются по степени эффективности, как показывает практика, наиболее эффективным источником привлечения персонала являются рекомендации друзей и родственников, а так же рекомендации кадровых агентств. Методы набора персонала могут быть активными и пассивными, в зависимости от кадровой ситуации в организации.

Отбор персонала - это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.