

Поиск, отбор и адаптация персонала

Поиск и отбор персонала

Внешний и внутренний отбор

- **Внешний отбор** — поиск кандидатов из числа тех, кто не работает в компании
- **Внутренний** — поиск кандидатов на заполнение имеющихся вакансий среди сотрудников компании



Организация отбора новых работников

- Определение потребности в персонале
- Установление требований к кандидатам
- Определение того, что может быть предложено новым работникам
- Поиск возможных источников кадрового пополнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов
- Подготовка рекламного обращения
- Определение наиболее подходящих методов отбора
- Разработка четкой процедуры отбора новых работников
- Обучение руководителей проведению собеседований с кандидатами

Методы оценки кандидатов

- Психологические тесты
- Профессиональные тесты
- Нетрадиционные методы оценки
- Проведение собеседования
- Комплексная проверка в Центре оценки



Способы проведения собеседований

- **Структурированное**
- **Неструктурированное**
- **Проводимое в условиях стресса**
- **Один на один**
- **Проводимое комиссией из двух и более человек**

Адаптация нового работника к работе в организации

Цели адаптации

- **Возможно более быстрое достижение рабочих показателей**, приемлемых для организации-работодателя.
- **Уменьшение стартовых издержек.**
- **Вхождение работника в рабочий коллектив**, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды.
- **Снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником.**
- **Сокращение текучести кадров среди новых работников.**
- **Экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников.**
- **Развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях.**
- **Формирование у работника настроения на длительную и плодотворную работу в организации.**

Задачи на период испытательного срока

- **Определяются спецификой профессиональной деятельности**
- **Действующими в организации регламентами**
- **Уровнем профессиональной подготовки новичков**
- **Интересами организации**

Процесс наставничества

- 1. Установление стандартов работы**
- 2. Определение потребности в наставничестве**
- 3. Определение целей и задач наставничества**
- 4. Создание необходимых условий**
- 5. Разработка плана наставничества**
- 6. Реализация разработанного плана**
- 7. Отслеживание прогресса**

Ответственность непосредственного руководителя

- **Успешное выполнение работником производственных задач**
- **Своевременное овладение работником необходимыми знаниями и навыками**
- **Успешное вхождение нового работника в рабочую группу**
- **Формирование у новичка должного отношения к своей работе и поведения**
- **Удовлетворенность работника своей работой на новом месте**

Объективные критерии адаптации

- 1. *Способность справляться с порученной работой на уровне предъявляемых организацией требований***
- 2. *Овладение системой профессиональных знаний и навыков.***
- 3. *Овладение своей профессиональной ролью.***
- 4. *Выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины.***
- 5. *Самостоятельность при выполнении должностных функций.***

Субъективные критерии адаптации

- *Удовлетворенность выполняемой работой.*
- *Интерес к работе.*
- *Стремление к совершенствованию в выбранной профессии.*
- *Информированность по важнейшим вопросам, связанным с выполняемой работой.*
- *Социально-психологическая адаптация.*
- *Ощущение психологического комфорта и безопасности на работе..*
- *Чувство справедливости совершаемых обменов.*
- *Психологическая цена работы.*
- *Взаимопонимание с руководством.*