

Презентация на тему: Профессиональный отбор

Подготовил студент группы СЗ-О-17 Дорофеев Максим Алексеевич

**ПРИЯТНОГО
ПРОСМОТРА :)**

Профессиональный отбор

- ▶ Успешности трудовой адаптации, развитию творческой активности и удовлетворенности трудом в значительной степени способствует правильный выбор профессии. Решение данной проблемы осуществляется в рамках профессионального отбора.
- ▶ **Профотбор** - научно обоснованная система методов и приемов, направленных на рациональный отбор желающих путем объективной оценки индивидуальных особенностей человека (его здоровья, склонностей, возможностей и др.) и соответствия их объективным потребностям общества.
- ▶ **Назначение профотбора** - уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.
- ▶ Профессиональный отбор состоит из четырех элементов: профессиональной ориентации, профессиональной консультации, собственно профессионального отбора и профессиональной адаптации.

- ▶ **Профессиональной ориентацией** называется элемент системы профессионального отбора, способствующий ознакомлению заинтересованных лиц с существующими профессиями.
- ▶ **Задача профессиональной ориентации** состоит в выявлении профессиональных интересов, способностей и пригодности к той или иной профессии, в показе социального престижа каждой из них, привлекательности и содержательности, ценностной ее значимости, способствующих появлению предрасположенности личности к данному виду трудовой деятельности.
- ▶ **Пути и методы осуществления профессиональной ориентации:**
 - ▶ - проведение лекций и бесед специалистами;
 - ▶ - распространение специальных книг, проспектов;
 - ▶ - просмотр специальных кинофильмов;
 - ▶ - выполнение специальных поручений в рамках данной профессии.

► **Профессиональная консультация** – деятельность, направленная на более глубокое раскрытие значимости профессии, ее специфических особенностей. Она проводится в организации наиболее опытными специалистами и способствует появлению у избирающего профессию более определенного решения — выбора или отказа от нее.

- ▶ **Профессиональный отбор** - процесс, в котором организация отбирает из списка соискателей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места, принимая во внимание условия окружающей обстановки.
- ▶ Главная задача профотбора сводится к выявлению профессионально значимых качеств у избирающего данную профессию.
- ▶ Профотбор включает следующие этапы:
- ▶ *Составление профессиограммы.* **Профессиограмма** - разностороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях, а также требований, предъявляемых к личным качествам специалистов.
- ▶ **Профессиограмма** включает следующие характеристики специальности:
- ▶ **производственно-техническую** (перечень основного используемого оборудования, инструмента, приспособлений, материалов, особенности рабочего места, производственного процесса и т.д.);
- ▶ **экономическую** (роль и место специальности в производственном процессе, формы и системы оплаты труда, показатели и условия премирования);
- ▶ **гигиеническую и медицинскую** (уровень запыленности, освещенности, температуры, шума, вибрации, профессиональные заболевания, медицинские противопоказания);
- ▶ **социальную** (общественное значение профессии, спрос на специальность, виды и формы служебных контактов, перспективы профессионального и должностного роста и т.д.);
- ▶ **педагогическую** (перечень необходимых умений, навыков и основных форм и методов их формирования);
- ▶ **психофизиологическую** (перечень необходимых психофизиологических качеств и особенностей исполнителя).
- ▶ **набор кандидатов.** Источниками могут служить: прежние сотрудники, случайные претенденты, размещение объявлений в средствах массовой информации, государственные и коммерческие агентства по трудоустройству, учебные заведения, различного рода семинары, фестивали и т.д.
- ▶ **оценка кандидатов на соответствие будущей работе.** Существует много способов осуществления этого этапа. Самые распространенные методы:
- ▶ **собеседование.** Цель собеседования — дать возможность менеджеру оценить соответствие кандидата его будущей работе; позволить кандидату решить, подходит ли эта работа для него;

- ▶ **Объективные тесты.** При использовании тестов необходимо соблюдать определенные принципы:
- ▶ должно быть четко определено качество, оцениваемое тестом;
- ▶ тест должен быть стандартизированным;
- ▶ результаты тестов должны быть надежными, достоверными;
- ▶ тест проводится в стандартных условиях.
- ▶ Обычно тесты подразделяются на пять групп:
- ▶ 1. на определение способности;
- ▶ 2. на определение квалификационных навыков;
- ▶ 3. на проверку личных качеств;
- ▶ 4. для отбора группы;
- ▶ 5. медицинский.
- ▶ *Принятие окончательного решения.* Для принятия решений по отбору претендентов на вакантную должность необходимо проанализировать документы, предоставленные при подаче заявления о приеме на работу (автобиографию, справки об образовании, рекомендации с прежних мест работы), а затем провести заключительную беседу.

- ▶ **Трудовая адаптация** - социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в которой личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.
- ▶ При поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к организации. Организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и организация взаимодействуют, при сближаются друг к другу, что и является сущностью трудовой адаптации.
- ▶ **Трудовая адаптация** - это сложный и многогранный процесс. Он представляет собой единство нескольких адаптаций:
 - ▶ Профессиональная адаптация выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей. Она включает в себя подготовку к труду в общеобразовательных школах, выбор профессии, профподготовку и начало трудовой деятельности. Такая адаптация имеет наиболее широкую сферу действия.
 - ▶ Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей коллектива, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами, укреплении и развитии коллективизма. При этом происходит активное сравнение и взаимоприспособление ценностей, норм поведения, нравственных представлений и идеалов нового работника и трудовой среды.
 - ▶ Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры коллектива, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха; соблюдение дисциплины труда и активное включение в процесс самоуправления коллектива.
 - ▶ Культурно-бытовая адаптация - это освоение в коллективе особенностей организации быта и традиций проведения свободного времени. Быстро происходит культурно-бытовая адаптация в тех коллективах, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для всестороннего развития личности.
 - ▶ Физиологическая адаптация сводится к перестройке физиологических функций вследствие реакции организма на изменившиеся условия среды. При этом усложняются процессы, обеспечивающие трудовую деятельность человека.

► Различают также трудовую адаптацию:

- *первичную.*

Происходит при первоначальном вхождении работника в производственную среду;

- *вторичную.*

Происходит при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях производственной среды.

- ▶ По времени процесс трудовой адаптации можно условно разделить на три этапа:
- ▶ - **познавательный** (ознакомительный). Продолжается примерно 3-6 месяцев, во время которых новый работник знакомится с коллективом, производственными условиями и содержанием труда. У него еще нет полного представления и окончательных суждений о профессии и коллективе;
- ▶ - **оценочный**. Здесь постигаются тонкости профессионального мастерства, происходит освоение социального опыта, принимается окончательное решение о приобщении к профессии и коллективу. Он продолжается 1,5-2 года в зависимости от сложности выполняемой работы и характера социальных отношений в коллективе;
- ▶ - **заключительный**. Здесь происходит дальнейшее формирование активного творческого работника, его полной совместимости с социальной средой; работник стабилизируется и закрепляется по данной профессии, признает и осознает свою принадлежность к коллективу.

- ▶ Завершение трудовой адаптации как процесса овладения избранной специальностью и формирования полноценного члена трудового коллектива характеризуется следующими показателями:
- ▶ - квалификационный рост,
- ▶ - профессиональная устойчивость,
- ▶ - стабильность количественных и качественных показателей труда,
- ▶ - трудовая и творческая активность,
- ▶ - совмещение профессий,
- ▶ - расширение зон обслуживания,
- ▶ - высокий уровень дисциплины труда,
- ▶ - отсутствие конфликтов с членами коллектива.

*Спасибо
за внимание!*