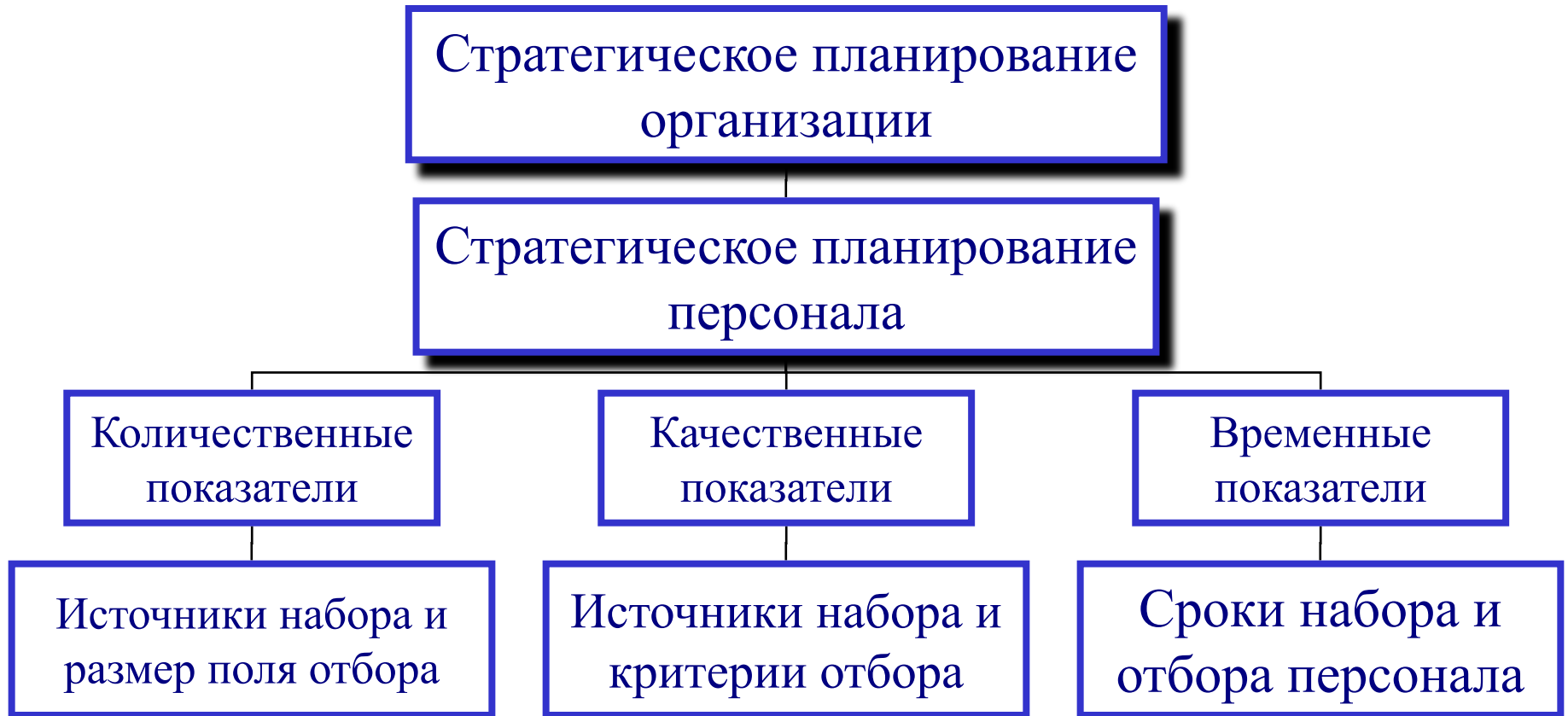


# Лекция. Набор и отбор персонала.

АХАЛАЯ ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА, К.Э.Н.,  
ДОЦЕНТ ИПМЭИТ СПБПУ

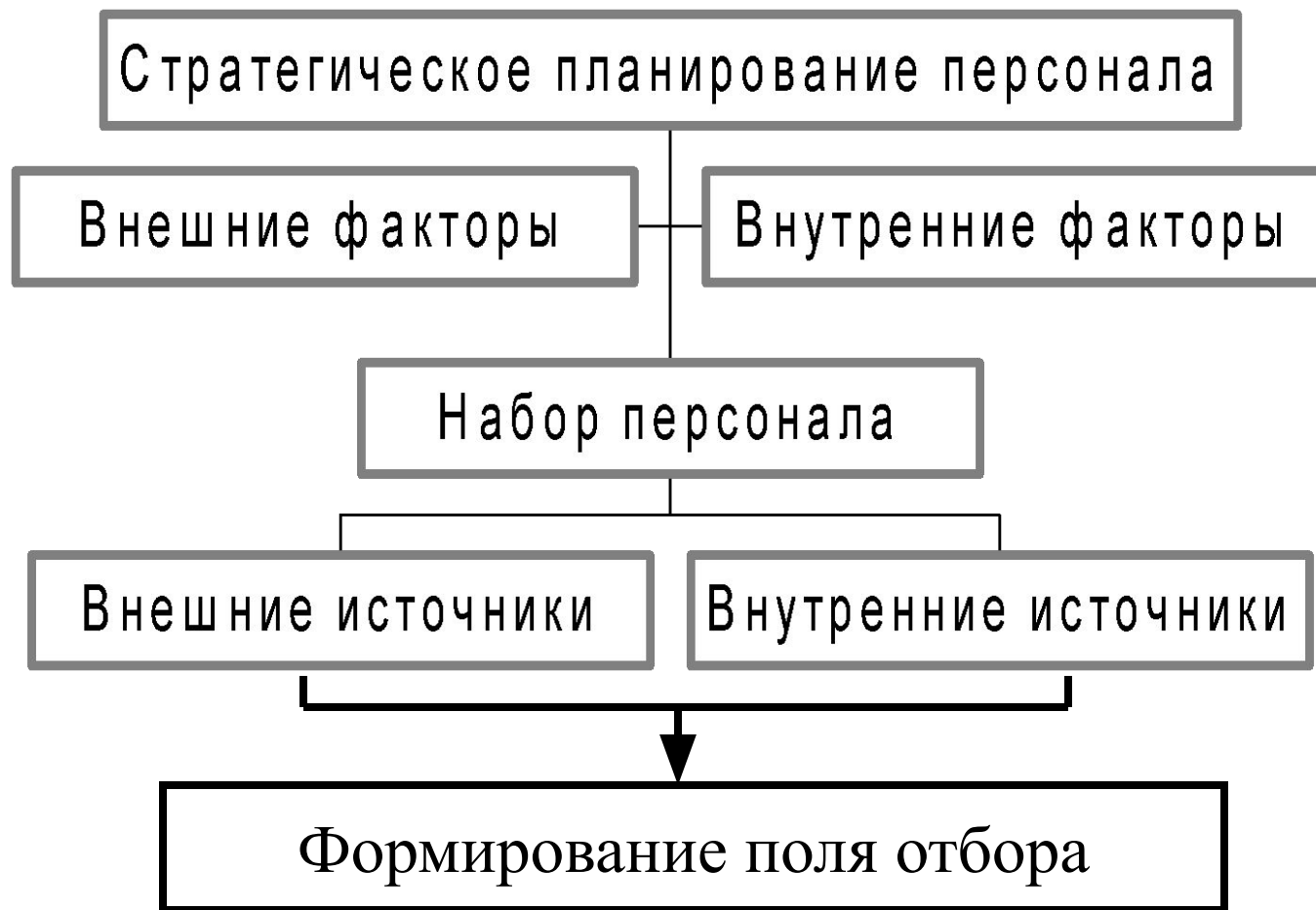
# Набор и отбор персонала



**Найм персонала** - комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора и отбора персонала и прием на работу.

**Набор персонала** - создание необходимого резерва кандидатов на вакантные должности в организации (*«формирование поля отбора»*).

# Процесс набора персонала



# Источники набора персонала

## Внутренние

- работники предприятия;
- кадровый резерв;
- уволившиеся ранее работники;
- проходившие отбор, заинтересовавшие организацию;
- рекомендации
- ✓ своих работников
- ✓ партнеров
- ✓ родственников и друзей

## Внешние

- профессиональные ассоциации;
- биржи труда;
- агентства по подбору персонала;
- учебные заведения;
- специальные события;
- реклама в СМИ;
- наружная реклама

# Известные рекрутские агентства:

- Personnel Service.
- Анкор-Петербург.
- Staff International.
- Kelly Services.
- Manpower.
- Ward Hant International.

# Средства массовой информации

- **Печатные:**

газеты

журналы

справочники

- **Электронные**

телевидение

интернет

- **Радио**

Биржа труда.  
Вакансия от А до  
Я.

Обучение и  
карьера  
в Санкт-  
Петербурге.

Подбор персонала.  
Работа для Вас.  
Работа и обучение.  
Специалист.

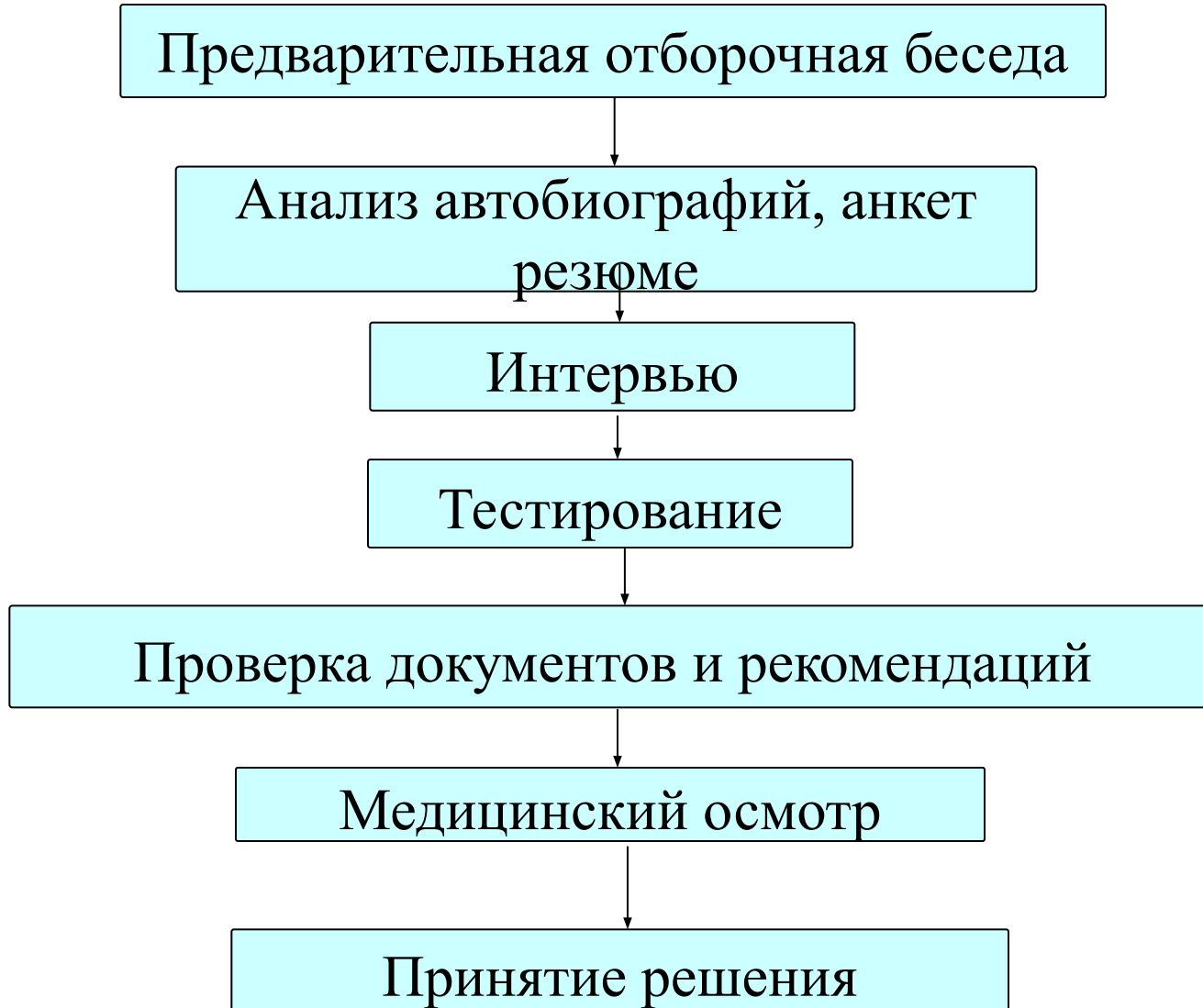
Www.job.ru  
www.superjob.ru  
www.joblist.ru  
www.jobs.ru  
www.profy.ru  
www.newjob.ru  
www.hro.ru  
www.cv.ru  
www.jobmatrix.ru

# Отбор персонала -

выбор из числа кандидатов на вакантную должность (поле отбора) наиболее подходящего работника на основе оценки их профессиональных и личных качеств.



# Стадии отбора персонала



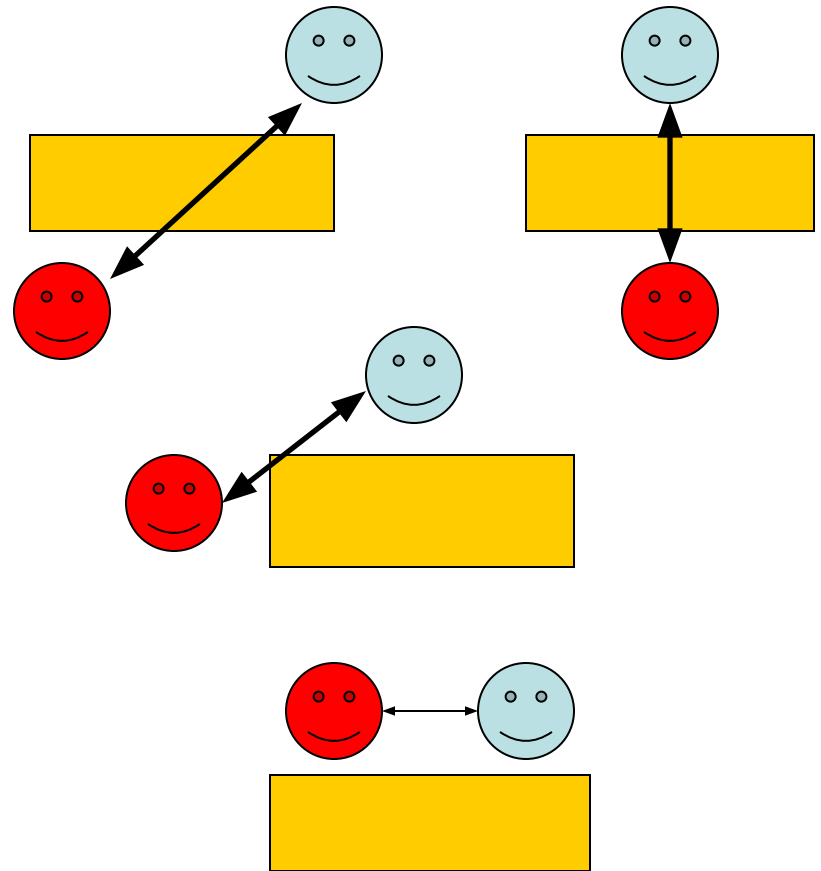
# Принципы отбора персонала:

- Объективность.
- Валидность и надежность.
- Экономическая эффективность.
- Оперативность.
- *Соответствие законодательству.*

# Классификация видов собеседований

## По форме:

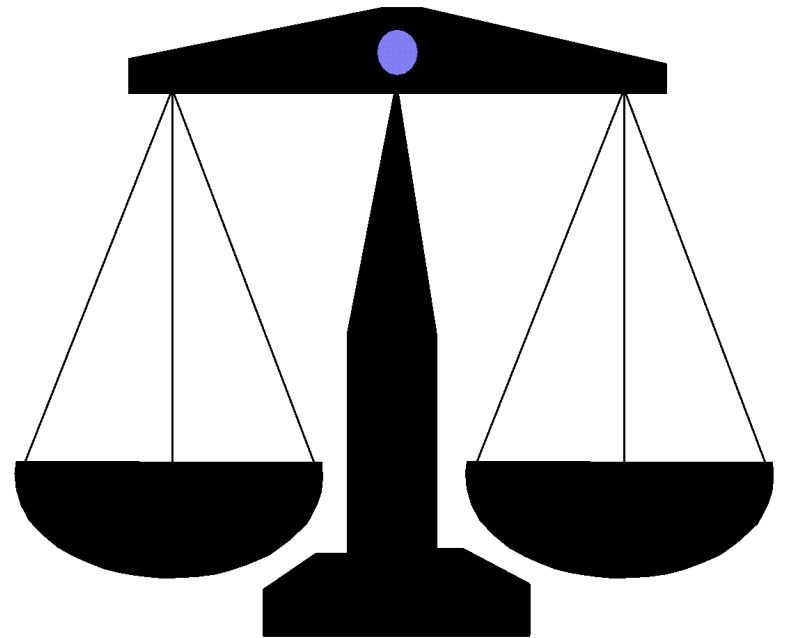
- формализованные
- слабо-формализованные
- неформализованные



# Классификация видов собеседований

По типу информации:

- Биографические
- Ситуационные (case study)
- Критериальные



# Стадии проведения собеседования



1. Подготовительная (сбор информации).
2. «Создание атмосферы доверия» (10-15%).
3. Основная часть.
4. Заключительная часть (10-15%).

# Ошибки при собеседовании:

- Оценка по первому впечатлению.
- Оценка «по контрасту».
- Эффект «схожести»:
  - ✓ по внешним признакам;
  - ✓ по биографическим характеристикам;
  - ✓ по стилю поведения.
- Стереотипы.

# Виды тестирования

```
graph TD; A[Виды тестирования] --> B[Профессиональное]; A --> C[Личностное]; A --> D[Коммуникативное]; B <--> C;
```

## Профессиональное

Реальное  
выполнение  
работ  
Моделирование  
ситуаций

## Личностное

Способности  
личные качества  
темперамент  
мотивация

## Коммуникативное

# Принятие решения:

- Принять на работу.
- Рекомендовать для принятия на работу.
- Направить на дополнительные этапы отбора.
- Рекомендовать для приема на другую должность.
- Включить в кадровый резерв.
- Отказать в приеме на работу.