

1. Внешние и внутренние источники

Набор кадров - массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию.

Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала.

1. Внешние и внутренние источники

Процесс набора включает:

- 1) общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах;
- 2) формулирование требований к персоналу - точное определение того, кто нужен организации, путем анализа работы (рабочего места, должности), подготовки описания этой работы, а также определение сроков и условий набора;
- 3) определение основных источников поступлений кандидатов;
- 4) выбор методик оценки и отбора кадров.

1. Внешние и внутренние источники

К внешним источникам привлечения кадров относятся:

- Государственные и частные службы занятости;
- Агентства по набору персонала;
- Учебные заведения;
- Молодежные общественные организации;
- Профессиональные клубы.

1. Внешние и внутренние источники

Методы привлечения кандидатов:

- Проведение выставок, ярмарок вакансий, семинаров, конференций;
- Профориентационных мероприятий в учебных заведениях;
- Активные PR компании;
- Конкурсы профессионального мастерства

1. Внешние и внутренние источники

Преимущества:

- Широкие возможности выбора;
- Полное удовлетворение потребности в персонале;
- Интриги возникают меньше;
- Свежие идеи новичка;
- Дешевле, чем переобучать своих;
- Реклама компании

Недостатки:

- Высокие затраты на привлечение;
- Рост текучести кадров;
- Риск при прохождении испытательного срока;
- Долгая адаптация;
- Блокировка служебного роста;

1. Внешние и внутренние источники

К внутренним источникам отбора относятся:

- Кадровый резерв организации;
- «инициативные» кандидаты;
- Сотрудники компании;
- Личные контакты работников;
- Бывшие работники фирмы

1. Внешние и внутренние источники

Методы подбора персонала из числа работников:

- Внутренний конкурс;
- Совмещение профессий;
- Ротация;
- Внутренний рекрутинг

1. Внешние и внутренние источники

Преимущества:

- Шансы для служебного роста;
- Низкие затраты на привлечение;
- Знаком с организацией;
- Возможность роста молодых кадров;
- Сохранение уровня оплаты труда;
- Возможность повышения квалификации;
- Повышение мотивации сотрудников.

Недостатки:

- Ограниченный выбор кадров;
- Соперничество среди сотрудников;
- Появление панибратства;
- Снижение активности претендующего работника;
- Неудовлетворенная потребность в кадрах;
- Нежелание отказать «старому» сотруднику;
- Обучение при повышении связано с затратами.

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

Предметом обучения являются:

- Отношение.
- Умения и навыки.
- Знания.

Цель обучения с точки зрения работодателя:

- * организация и формирование персонала управления;
- * овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- * гибкое формирование персонала;
- * адаптация;
- * внедрение нововведений.

Цели непрерывного образования с позиции работника:

- * приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- * приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;
- * развитие способностей в области планирования и организации производства.

Различаются три вида обучения:

- * **подготовка**
- * **повышение квалификации**
- * **переподготовка персонала.**



Методы обучения классифицируются на:

- * а) пассивные и активные;
- * б) индивидуальные и групповые (корпоративные);
- * в) с отрывом от производства и без отрыва от производства;
- * г) долгосрочные, краткосрочные.

Традиционные методы обучения включают в себя: лекции, семинары, самостоятельное обучение.

Методами обучения являются:

- * Наставничество
- * Дистанционное обучение (обучение оффлайн, обучение онлайн)
- * Модульное обучение
- * Фирменное обучение (новое обучение)
- * Кейс-обучение
- * Обучение действием
- * Обучение в рабочих группах
- * Коучинг
- * Тренинг: