

Кривошеева Теона Давидовна



**Управление
человеческими
ресурсами**



Рис. 15. Этапы процесса привлечения персонала

Литература:



Наем на работу — это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией.

1. Анализ потребности в кадрах (настоящей и перспективной)



2. Формулирование требований к персоналу



3. Определение источников поступления кандидатов
(внешние или внутренние)

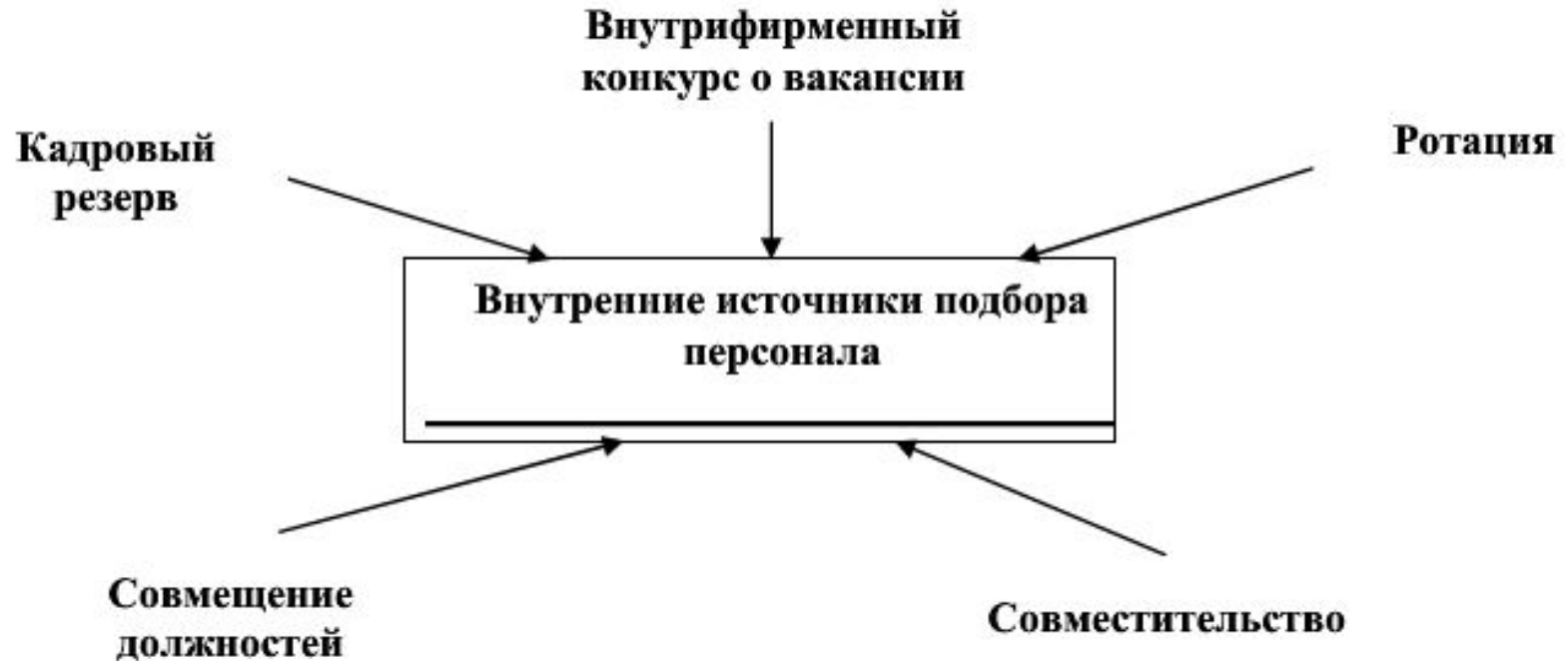


4. Выбор методик оценки и отбора кадров

<i>Преимущества привлечения</i>	<i>Недостатки привлечения</i>
1	2
<i>Внутренние источники привлечения персонала</i>	
<p>Появление шансов для служебного роста.</p> <p>Повышение степени привязанности к организации.</p> <p>Улучшение социально-психологического климата на производстве.</p> <p>Низкие затраты на привлечение кадров.</p> <p>Претендентов на должность хорошо знают в организации.</p> <p>Претендент на должность знает данную организацию.</p>	<p>Ограничение возможности для выбора кадров.</p> <p>Возможны напряженность или соперничество в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя.</p> <p>Появление панибратства при решении деловых вопросов, так как только вчера претендент на должность руководителя был наравне с коллегами.</p>
<i>Внешние источники привлечения персонала</i>	
<p>Более широкие возможности выбора.</p> <p>Появление новых импульсов для развития организации.</p> <p>Новый человек, как правило, легко добивается признания.</p> <p>Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах.</p> <p>Меньшая угроза возникновения интриг внутри организации</p>	<p>Более высокие затраты на привлечение кадров.</p> <p>Высокий удельный вес работников, принимаемых со стороны, способствует росту текучести кадров.</p> <p>Ухудшается социально-психологический климат в организации среди давно работающих.</p> <p>Высокая степень риска при прохождении испытательного срока.</p> <p>Плохое знание организации.</p> <p>Длительный период адаптации.</p> <p>Блокирование возможностей служебного роста для работников организации.</p>



Внутренние источники привлечения персонала



Оценка качества набранных работников



$$K_H = (P_k + \Pi_p + O_p) / Ч ,$$

P_k — усредненный показатель качества выполняемой работы
набранными работниками, %;

Π_p — процент новых работников,
продвинувшихся по службе в течение одного года;

O_p — процент новых работников, оставшихся работать по прошествии
одного года;

$Ч$ — общее число показателей, учтенных при расчете.

Например, P_k составил в среднем 4 балла по пятибалльной шкале (т.е. равен 80%), $\Pi_p = 35\%$ и $O_p = 85\%$. Тогда

$$K_H = (80 + 35 + 85) / 3 = 66,6\%.$$

цели адаптации



- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ощущают себя ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.



Адаптация — это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

