

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.***