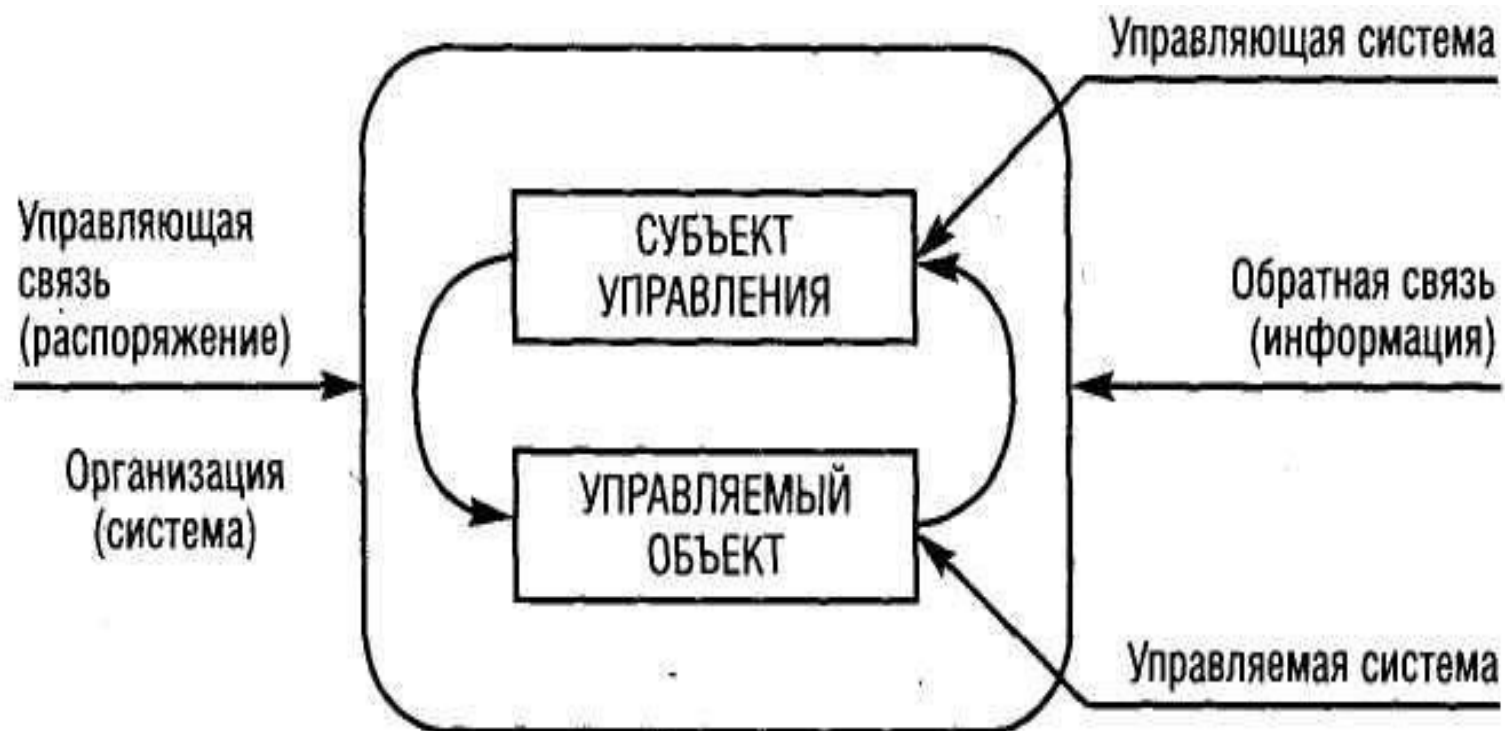


УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ



ОБЩАЯ СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ



ОБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Персонал

= /

КАДРЫ

К персоналу не относят:

- Акционеров, не состоящих в трудовых отношениях с организацией
- Членов совета директоров
- Лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью
- Занятых на семейных предприятиях

К кадрам не относят:

- Временных и сезонных работников
- Совместителей

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ



Служащие



ИТР



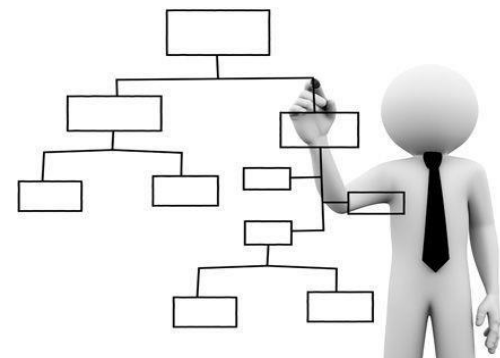
Рабочие



МОП



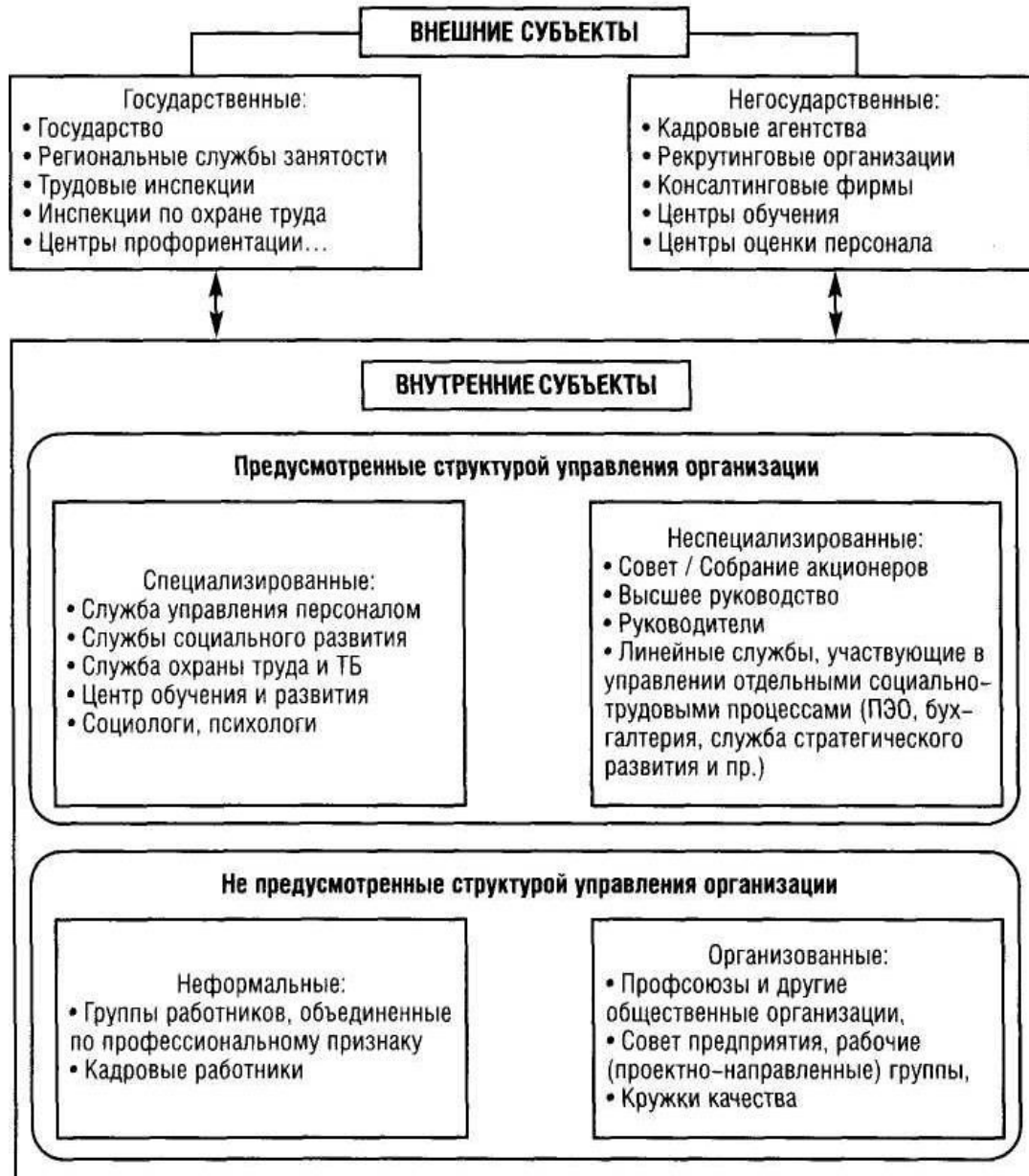
Ученики



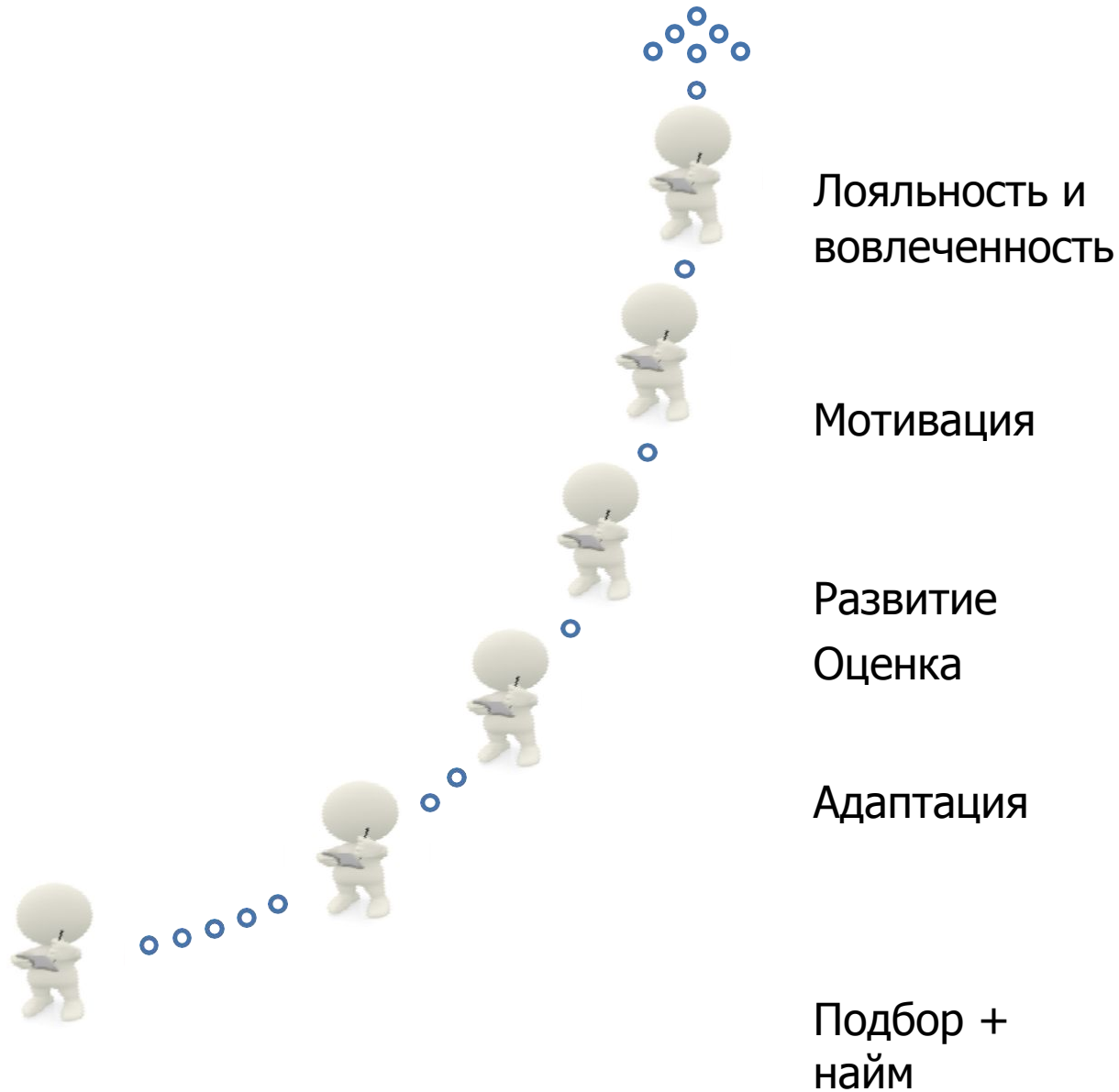
ЦЕЛЕВЫЕ ОБЪЕКТЫ СУП



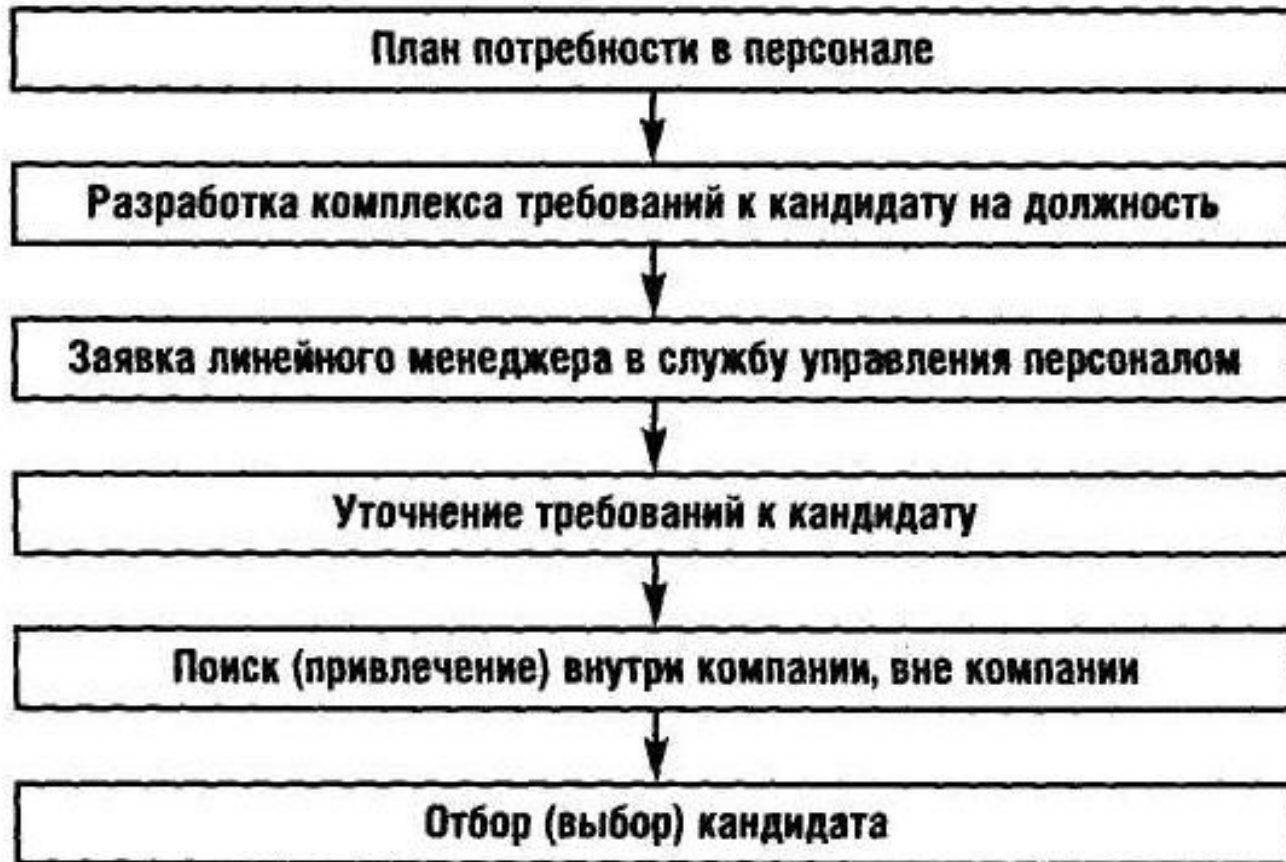
СУБЪЕКТЫ СУП



ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ РАБОТНИКА



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ



СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАНДИДАТОВ

Название технологии	Содержание	Возможности	Ограничения
Скрининг (Screening)	Это технология быстрого подбора кандидатов по формальным требованиям.	Быстрая первичная оценка «по резюме».	Минимальное соответствие формальным требованиям.
Целенаправленный поиск (Executive Search)	Это технология «прямого» поиска, т.е. целенаправленного и активного поиска среди наиболее успешных специалистов в своей области, активно о себе не заявляющих.	Удобный способ поиска специалистов редких и необычных профессий.	Большой объем работы, высокие затраты.
Хетхантинг (Headhunting)	Это технология, у которой главной целью является «переманить» конкретного специалиста к себе в организацию.	Привлечение состоявшихся специалистов, сокращение времени на обучение.	Большой объем работы, высокие затраты.
Прелиминаринг (Preliminaring)	Это технология привлечения на работу перспективных молодых специалистов через производственную практику или стажировку.	Возможность компаниям привлекать в свои ряды выпускников ВУЗов, обучать, легко адаптировать их под свои стандарты работы, тем самым решая проблему обеспечения организации необходимыми специалистами.	Отсутствие опыта работы.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ

Метод Качест ва кандид атов	Анализ документов	Интервью	Тестиро вание	Рекомендации	Медосми
Интеллект	+	++	++		
Опыт	+	++		++	
Образование	++	++		+	
Личность		++	++	+	
Здоровье	+	+	+	+	++
Отношение к работе	+	++	+	+	
Общительность		++	+	+	
Противопоказания		+	+	+	++
Моральные качества		++	+	++	

АДАПТАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1) САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ВХОЖДЕНИЕ

- Оптимальный вариант для работника с самостоятельным мышлением.
- Наиболее эффективно при вторичной адаптации.

Адаптант может почувствовать себя брошенным и ненужным.



2) ПАПКА НОВОГО СОТРУДНИКА

1. Вся необходимая информация об организации собрана в одном месте.
2. Адаптант может затрачивать на изучение информации столько времени, - сколько ему потребуется.

1. Нет живого общения с другими работниками.
2. Невозможно, при необходимости, задать уточняющие вопросы.



3) ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ИНСТРУКТАЖ)

1. Эффективно при вхождении рабочих для демонстрации навыков.
2. Низкая стоимость адаптации.
3. Более быстрый срок адаптации

1. Сложно сформировать знаниевый компонент профессиональной деятельности.
2. Требуется предварительная подготовка работников, проводящих инструктаж.



4) РОТАЦИЯ, *SECONDMENT*

1. Освоение работниками новых областей деятельности и принципов работы.
2. Обмен знаниями между подразделениями организации

1. Эффективен, скорее, для специалистов, имеющих уже достаточный опыт работы.
2. Дорогостоящий инструмент адаптации.



5) WELCOME - ТРЕНИНГ

1.Получение объективной информации об организации, об ее истории, корпоративной культуре; выпускаемой продукции и клиентах.

1. Не все вопросы можно задать на тренинге в присутствии других.
2. Раскрывается не вся необходимая информация об организации.



6) НАСТАВНИЧЕСТВО И BUDDYING

1. Быстрое налаживание коммуникации между работниками.
2. 100% получение информации, необходимой адаптанту.
3. Получение достоверных данных о качестве работы и возможностях нового сотрудника.

1. Возможность «несхожести характеров» между новичком и работником- «другом».
 2. Необходимость подготовки в работников к роли наставника «друга».
- 