Практична робота 9-10

***Завдання 1.*** Проведіть аналіз роботи будь-якої обраної Вами посади. Одержані дані занесіть в «Опитувальний лист».

Який метод збору інформації ви використовували? Обґрунтуйте свій вибір. Де і для яких цілей можна використовувати результати аналізу і досвіду роботи?

***Завдання 2.*** Проаналізуйте можливості різних джерел і шляхів покриття додаткової потреби в персоналі та дайте відповідь на наступні питання:

1. Який відсоток пропозицій може бути отриманий завдяки кожному джерелу покриття потреби в персоналі?

2. Яка різниця між вказаними джерелами найму персоналу?

3. Для залучення якої категорії персоналу варто застосовувати певне джерело набору персоналу?

Для обґрунтованої відповіді на поставлені питання заповніть таблицю 1.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика різних джерел пошуку персоналу

|  |  |
| --- | --- |
| «ЗА» | «ПРОТИ» |
| Об’ява (в будь-яких засобах масової інформації) |
|  |  |
| Спеціалізовані кадрові агенції  |
|  |  |
| Контакти (найм через співробітників, коло особистих і ділових знайомств) |
|  |  |
| Прямий підхід (звернення кандидата в організацію) |
|  |  |
| Систематичне спостереження за ринком праці (державні служби зайнятості, контакти з навчальними закладами) |
|  |  |

***Завдання 3.*** Організуйте підбір і відбір персоналу в організацію.

Для проведення роботи з відбору персоналу необхідно:

1. На основі аналізу факторів виявлення додаткової потреби в персоналі визначити склад вакантних посад і кількість працівників на кожну посаду. Аналіз факторів появи додаткової потреби в персоналі може проводитися логічним методом, а визначення вакантних посад і кількості працівників – експертно-логічним або розрахунковим способом (за трудомісткістю, нормами обслуговування, робочим місцям).
2. По кожній вакантній посаді розробити посадову інструкцію, що містить перелік задач, функцій, прав і відповідальність працівника.
3. По кожній вакантній посаді розробити особову специфікацію («ідеальну» модель працівника) як набір вимог, що пред’являються працівникові у відповідності до посади.
4. Скласти об’яву для публікації в ЗМІ про наявність вакантної посади в даній організації. Має містити повну і виграшну інформацію, яка викличе інтерес до даної посади і до самої організації.