

Тема. ОРГАНІЗАЦІЯ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Мета заняття: розкрити сутність набору і відбору персоналу; усвідомити особливості процесу підбору персоналу; визначити принципи підбору кадрів; зрозуміти сутність кількісних та якісних методів підбору і оцінки персоналу; описати сутність матричного методу підбору кадрів; охарактеризувати процедуру підвищення кваліфікації персоналу; з'ясувати сутність поняття «трудова адаптація».

Контрольні питання:

1. Сформулюйте сутність набору і відбору персоналу.
2. Визначте особливості процесу підбору персоналу.
3. З'ясуйте сутність кількісних і якісних методів підбору і оцінки персоналу.
4. Вивчіть та охарактеризуйте матричний метод підбору кадрів.
5. Розкрийте сутність методу експертних оцінок.
6. Охарактеризуйте методи візуальної діагностики підбору кадрів.
7. Опишіть процедуру підвищення кваліфікації персоналу.
8. Наведіть основні характеристики трудової адаптації та коротко охарактеризуйте її види.

Практичні завдання

Завдання 1. Підбір кадрів матричним методом

Мета: закріпити теоретичні знання з питань функціональних вимог щодо кваліфікаційних характеристик персоналу в системі менеджменту організацій; придбати практичні вміння у розробці професійно-кваліфікаційної моделі фахівців сільськогосподарського підприємства.

Вступ

Правильна кадрова політика, що реалізує принцип: «Кожна людина на своєму місці та кожне місце для підготовленого фахівця», об'єктивно допомагає підприємству досягти високих соціально-економічних показників.

Серед комплексу методів підбору кадрів останнім часом все частіше використовується матричний метод (попарного порівняння кандидатів). При цьому керівників і спеціалістів обирає колектив, базуючись на даних експертної рейтингової оцінки. Для цього складається таблиця-матриця, в якій експертами визначаються найбільш значущі якості майбутнього працівника вакантної посади з вагомими коефіцієнтами і виставляються оцінки за п'ятибальною шкалою. Шляхом множення вагового коефіцієнта на оцінку окремої якості отримують часткові рейтинги кандидата. Сума часткових рейтингів визначатиме загальний рейтинг кандидата.

Завдання

1. Складіть матрицю підбору кадрів для двох кандидатів і визначте структуру та зміст необхідних якостей, їх вагомі коефіцієнти, форму рейтингової оцінки.
2. Сформулюйте основні напрямки удосконалення системи підбору кадрів вищої ланки управління.

Вихідні дані

Директор СТОВ «Колос» вийшов на пенсію. Виникла необхідність підбору керівника сільськогосподарського підприємства. СТОВ «Колос» має зерно-молочну спеціалізацію. За основними економічними показниками господарство знаходиться на 15-у місці у районі серед 22 господарств. Площа земельних угідь складає 4,5 тис. га. Рентабельність за останній рік склала 1,5%. Спостерігається стійка тенденція до скорочення основних економічних показників. У СТОВ «Колос» працює 125 чол., у т. ч. – 27 управлінських працівників. На посаду директора претендують два кандидати: 1– головний економіст (С.П. Іванов); 2– головний агроном (П.В. Петренко).

Структура якостей кандидатів повинна відображати професійні та організаторські здібності, морально-психологічні якості, відношення до колективу.

Завдання 2. Вибір працівником своєї майбутньої роботи

Вступ

Відомо, що стійкість трудового колективу, те, як «приживаються» нові працівники багато в чому залежить від того, в якій мірі вибір конкретного підприємства і характеру роботи був усвідомлений.

Вихідні дані

Порівнювальне соціологічне дослідження, проведене на двох підприємствах з метою виявлення мотивів вибору працівниками саме цього підприємства, дало такі результати (таблиця 1).

Завдання

Проведіть групування мотивів за такими ознаками, як:

- зовнішній вплив;
- професійна спрямованість;
- матеріально-речові сторони життя.

Проаналізуйте результати групування та надайте свої пропозиції з

удосконалення роботи серед молоді з метою залучення її на підприємство та закріплення у колективі.

Таблиця 1

Мотив вибору підприємства	Підприємство 1	Підприємство 2
1. Порада батьків	10,3	15,8
2. Приклад друзів	3,6	9,9
3. Рекомендація школи (вчителів)	1,7	3,2
4. Наявність на підприємстві навчальної бази	4,1	3,7
5. Режим роботи, який дозволяє поєднувати роботу з навчанням	12,6	7,0
6. Попереднє знайомство з підприємством, характером майбутньої роботи	12,5	6,5
7. Оголошення в газеті з запрошенням на роботу	16,8	7,0
8. Рекомендації міської служби зайнятості	6,3	4,6
9. Близькість до місця проживання	15,8	12,9
10. Наявність гуртожитку	7,3	12,6
11. Достатньо високий рівень оплати праці	25,6	41,0
12. Інші причини	6,8	3,2

Примітка: опитувані могли вказати не один мотив.

Завдання 3.

Яким з перерахованих нижче вимогам до роботи ви надали б перевагу під час вибору підприємства та посади:

1. Стабільність зайнятості, можливо навіть на шкоду заробітку.
2. Наявність умов для набуття досвіду, можливість стати кваліфікованим фахівцем.
3. Режим роботи, який дозволяв би після закінчення робочого дня займатися більш цікавими справами, навчанням.
4. Сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці.
5. Справедлива оцінка результатів роботи керівником і колегами.
6. Розвиненість на підприємстві соціально-побутової інфраструктури, можливість отримання послуг на пільгових умовах.
7. Високий заробіток.
8. Можливість найбільш повно використовувати свої здібності і особисті якості.
9. Можливість мати спокійну роботу з чітко окресленим колом обов'язків.
10. Можливість проявити в роботі творчий підхід, брати участь в управлінні, у прийнятті рішень.