

The background features a vertical gradient from light purple at the top to light blue at the bottom. Scattered throughout are several realistic water droplets of various sizes, each with a highlight and a shadow, giving them a three-dimensional appearance.

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

СЕМИНАР

**ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: ИЗУЧИТЬ ТЕХНОЛОГИИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА; ОСОБЕННОСТИ
ПОИСКА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.**

ЗАДАНИЕ 1.

**ПРОВЕСТИ АНАЛИЗ ТРЕХ СЛУЧАЙНО ВЫБРАННЫХ
РЕЗЮМЕ КАНДИДАТОВ НА РАЗНЫЕ ДОЛЖНОСТИ.
ВЫПОЛНИТЬ SWOT-АНАЛИЗ РЕЗЮМЕ.
ОБОСНОВАТЬ РЕШЕНИЕ ПО ОДОБРЕНИЮ ИЛИ
ОТКАЗЕ В ДАЛЬНЕЙШЕМ РАССМОТРЕНИИ
КАНДИДАТУРЫ.**

Организация «Кадры» ведет поиск кандидатов на вакантную должность. Источники покрытия потребности в персонале:

для претендента А – агентство по найму персонала;

для претендента Б – служба занятости (биржа труда);

для претендента В – свободный рынок труда (обращение на фирму по собственной инициативе);

для претендента Г – учебное заведение соответствующего профиля.

Договорные отношения организации- работодателя с агентством по найму оцениваются в 2,3 тыс. руб., с учебным заведением - 1,8 тыс. руб. Маркетинговые исследования в области персонала проведены организацией-работодателем на сумму 1,9 тыс. руб., из которых на поиск и разработку документации по агентству найма приходится 0,9 тыс. руб., по службе занятости - 0,6 тыс. руб., по учебному заведению - 0,4 тыс. руб. Затраты на проведение отбора персонала (проверочные испытания и т.п.) составили для агентства по найму 8,5 тыс. руб., для кандидатов из остальных источников - 6,2 тыс. руб. Затраты по найму составляют 0,4 тыс. руб. для всех путей покрытия потребности в персонале. В случае найма кандидатов на должность их дополнительное обучение составит: для претендента А – 1000 руб.; для претендента Б – 2500 руб.; для претендента В

– 3000 руб.; для претендента Г – 4000 руб.

Реализация программы введения кандидатов в должность потребует от организации-работодателя соответствующих затрат в размере: А - 500 руб., Б

- 1500 руб., В - 1500 руб., Г - 2500 руб. Ежемесячная оплата труда по должности составит 4,5 тыс. руб.

Лимит финансовых средств, отпускаемых руководством организации на единовременные затраты по приобретению и дальнейшему использованию персонала составляет 14 тыс. руб. на одного кандидата.

Вопросы:

1) определить суммарные затраты на приобретение и использование персонала, построив таблицу:

Виды затрат	Агентство по найму персонала	Биржа труда	Свободный рынок труда	Учебное заведение
1. Договорные отношения				
2. Маркетинговые исследования				
3. Проведение отбора персонала				
4. Найм персонала				
5. Дополнительное обучение				
6. Введение в должность				
7. Оплата труда				
Общая сумма единовременных затрат				
Лимит финансовых средств				

2. сравнить затраты по каждому пути покрытия потребности в персонале с лимитом финансовых средств, выделяемых на единовременные затраты по приобретению использованию персонала. На основании сравнения принять решение о включении того или иного кандидата для дальнейшего рассмотрения.

3. Дайте характеристику источников привлечения персонала

Источник	Преимущества	Недостатки
Внутренние источники привлечения персонала		
Внешние источники привлечения персонала		

4. Дайте характеристику методам привлечения персонала относительно внутренних и внешних источников подбора персонала.

5. Какие из методов определения требований к кандидату на замещение вакантной должности Вы бы порекомендовали компании, занятой поиском кандидатов на должность главного инженера, программиста, менеджера по подбору персонала?

6. Проанализируйте взятые произвольно из периодической печати (ресурсов Internet) рекламные объявления на соответствие необходимым требованиям объявления о вакансии:

Перечень необходимой информации	Наличие информации в объявлении		
	№ 1	№ 2	№ 3

7. Разработайте бланк заявления на объявленную вакансию.

8. Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить способность кандидата к эффективному выполнению требуемой работы.

а) В чем Вы разбираетесь особенно хорошо? Почему Вы так считаете?

б) Опишите, пожалуйста, лучшего из ваших руководителей или подчиненных, с кем Вам приходилось работать.

в) Назовите, пожалуйста, три Ваших основных функции или обязанности на последнем месте работы, по выполнению которых оценивалась успешность Вашей деятельности.

г) Является ли честность всегда лучшей политикой?

д) Каких знаний Вам не хватает или не хватало на предыдущей работе?

е) Приведите, пожалуйста, пример хорошо подготовленного Вами документа.

ж) Сколько раз в день Вы выгуливаете свою собаку?

з) Как Вы чувствовали себя после последнего увольнения?

и) Опишите, пожалуйста, свой рабочий день. Например, вчерашний.

к) Что в Ваших прежних коллегах у Вас вызывало зависть?

9. Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить реальную заинтересованность кандидата в рассматриваемой работе.

а) Почему Вы всегда сотрудничаете с начальниками-женщинами? б) Какая работа Вас устроила бы больше всего?

в) Какое обучение Вы намерены пройти в ближайшем будущем? г) Кем Вы себя видите через пять лет?

д) Как и по каким критериям, Вы собираетесь принимать решение о трудоустройстве на новом месте?

е) Опишите ситуацию, когда Вы приняли неправильное решение. ж) Что могло бы Вас удержать от смены места работы?

з) Какие **выгоды** могут получать сотрудники, возлагая на себя дополнительные полномочия?

и) Как Вы выявляли причины плохой работы подчиненного? к) В каком случае Вы откажетесь от нашего предложения?

10. Составить сравнительную характеристику и провести анализ следующих методов отбора кандидатов: анкетирование, тестирование, собеседование, нетрадиционные методы (гипноз, астрологический прогноз, нумерология).

11. Выберите из представленного списка пять выражений, относящихся к управляемости и совместимости, степень выраженности которых у кандидата можно оценить.

- а) Факторы, которые привязывают человека к компании.
- б) Отношение к негативным высказываниям в свой адрес.
- в) Самокритичность человека и адекватность во мнении о себе.
- г) Способ принятия решения о выборе новой работы.
- д) Здоровье соискателя.
- е) Привычки и ожидания поведения в группе.
- ж) Личные обстоятельства и факторы (семейное положение, место жительства и др.), влияющие на способность выполнять требуемые обязанности.
- з) Образование и уровень теоретической подготовленности.
- и) Опыт формирования отношений с окружающими.
- к) Мотивы перехода на другую работу.
- л) Разговорчивость претендента.
- м) Формирование обобщающей оценки управляемости и совместимости соискателя.

12. Перечислите критерии отбора персонала, дайте краткую характеристику. Заполните таблицу.

Критерий	Характеристика критерия



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ