



ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР ТА ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

Лектор - к.е.н., доцент Гребеннікова А.А.

Професійний відбір

- це комплекс заходів, спрямованих на виявлення осіб, які найбільшою мірою відповідають вимогам конкретної спеціальності за своїми індивідуальними якостями.



Професійний відбір включає в себе :

- вивчення соціальних характеристик людини
- дослідження рівня її загальноосвітньої і спеціальної підготовленості
- медичне і психологічне обстеження.

Психологічний відбір

- це процедура вивчення і оцінки ступеня розвитку психічних і психофізіологічних якостей людини, необхідних конкретною професією, що сприяє успішному оволодінню професією і подальшій ефективній діяльності.

У процесі психологічного добору в залежності від його задач, характеру контингенту і професійних вимог може бути передбачена оцінка:

- біологічно стійких психофізіологічних якостей (пороги відчуття і сприйняття, типологічні властивості вищої нервової діяльності, психомоторні якості тощо)
- соціально-психологічних характеристик (спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, конформізм тощо)
- особливостей психічних процесів, станів і властивостей (на керівні посади та спеціальності).

Типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

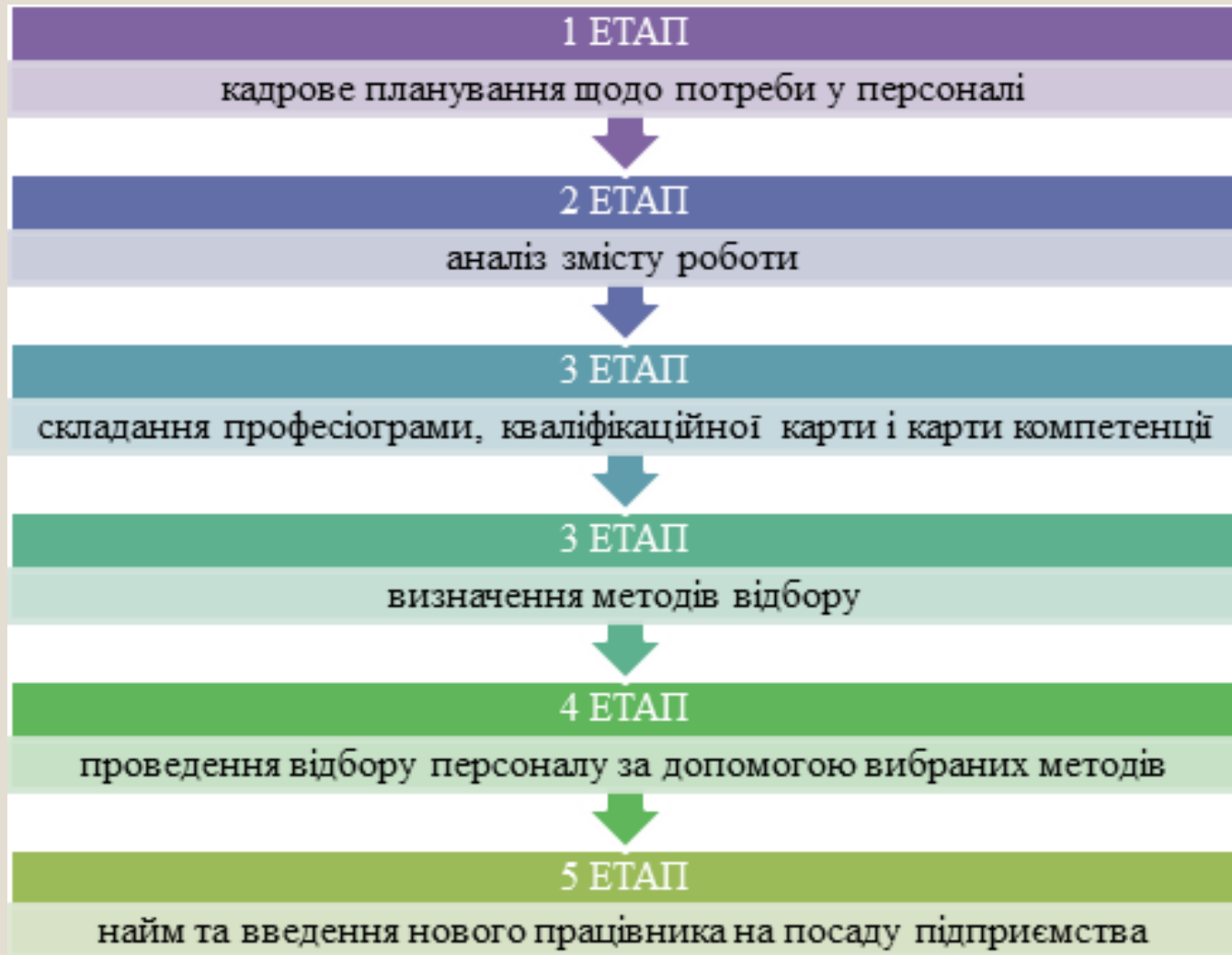
- **Абсолютна придатність** необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій. Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість і ін. Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як в процесі навчання, так і в процесі праці.
- **Відносна професійна придатність** застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших.

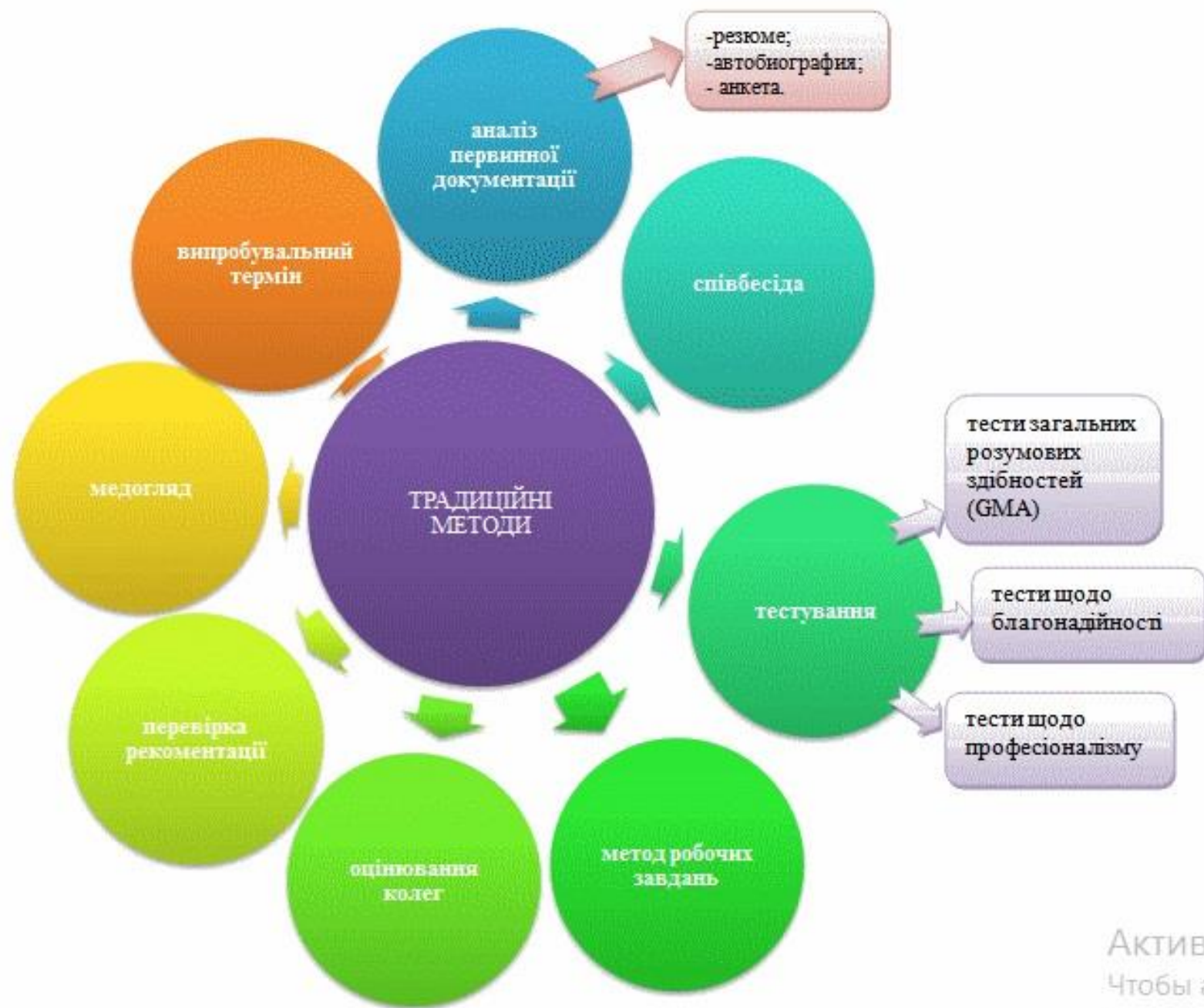
Типи профвідбору:

- за здібностями і схильністю для направлення на попереднє професійне навчання
- за наявною готовністю до виконання функцій по тій чи іншій професії



Етапи організації професійного відбіру персоналу





Аналіз первинної документації ДОЗВОЛЯЄ СПРОГНОЗУВАТИ:

- результативність працівників
- можливий період роботи в даній компанії (плинність кадрів) та схильність до прогулів

Аналіз наданих документів є простим, дешевим і достатньо ефективним методом первинного відбору кадрів.



Резюме

- це документ, складений пошукачем, який дозволяє презентувати власні вміння і навички, як в професійному, так і в особистісному плані
- це можливість розповісти про свої досягнення і унікальності, які можуть бути реалізовані і навіть стати основою при працевлаштуванні на посаду, з метою отримання моральної або матеріальної винагороди



Співбесіда

є основним методом оцінки кандидатів при прийомі на роботу.

Співбесіда з відбору персоналу являє собою обмін інформацією між представником підприємства і кандидатом на зайняття вакантної посади.

При співбесіді можливий наступний розподіл часу:

- 70% часу говорить кандидат
- 30% часу говорить інтерв'юер

Залежно від цілей і завдань відбору виділяють наступні види співбесід:



- попереднє інтерв'ю
- інтерв'ю "один на один"
- групове інтерв'ю
- неструктуроване інтерв'ю
- структуроване інтерв'ю
- сфокусоване інтерв'ю
- інтерв'ю в емоційно напруженій обстановці (стресове інтерв'ю)
- ситуаційне (гіпотетичне) інтерв'ю

Проводять такі види тестування:

- тести на загальні розумові здібності, які надають достовірні результати працівників, що займають різні посади як низького, так і високого рівня, мають більш високу валідність, ніж інші методи відбору, прогнозують ефективність професійного навчання, мають сильну теоретичну базу, відрізняються досить низькою вартістю адміністрування
- тести на благонадійність, які оцінюють надійність, гнучкість, емоційну стабільність та соціальну орієнтованість кандидатів
- тести професійних знань, використання яких обмежено щодо оцінки та відбору працівників, що не мають досвіду роботи

Метод робочих завдань

- являє собою моделювання діяльності, яку кандидат повинен виконувати на робочому місці.

Проектуються проблемні ситуації, розв'язання яких дає можливість перевірити ступінь компетентності кожного з її учасників, вміння відстоювати власні позиції та реагувати на критику.

Перевагою даної методики є можливість оцінки кандидатів в конкретній ситуації, а недоліком – необхідність залучення сторонніх експертів (досвідчених психологів та модераторів)

Випробувальний термін

Відповідно до Трудового Кодексу України, випробувальний термін варіюється від 1 до 3 місяців (в окремих випадках 6 місяців).

Випробувальний термін дозволяє оцінити кандидата безпосередньо на робочому місці, оцінити його потенціал і відповідність посаді без прийняття на себе зобов'язань за його постійним працевлаштування.



До недоліків даного метода відносять:

- великі витрати, пов'язані з пошуком нового кандидата в разі не успішного проходження випробувального терміну
- низька ефективність праці кандидатів, що були відібрані "мінімально"

Випробувальний термін не встановлюється для:

- осіб, що є неповнолітніми (до 18 років)
- молодих робітників (які закінчили навчатись у професійних навчально-виховних закладах)
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби
- молодих спеціалістів (після здобуття вищої освіти)
- осіб з інвалідністю (які мають довідку МСЕК і направленні на роботу)
- осіб, обраних на посаду
- переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади
- осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи
- вагітних жінок
- одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю
- осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців
- осіб на тимчасові та сезонні роботи
- внутрішньо переміщених осіб

Трудова адаптація

- це процес освоєння індивідом предметно-речового і соціального середовища при включенні його до нової трудової діяльності.

З точки зору працівника, можна виділити два напрямки адаптації:

- первинна, тобто процес пристосування працівників, які не мають ніякого трудового досвіду. Як правило, це стосується випускників навчальних закладів
- вторинна, тобто процес пристосування працівників, які мають трудовий досвід, але переходять або на нове робоче місце, або в іншу організацію

ФУНКЦІЇ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ

На рівні окремого
працівника

завершується формування сукупності соціальних, психологічних і біологічних характеристик, що визначають його як суб'єкта трудової діяльності, здатного до творчого освоєння й розвитку навколишньої реальної дійсності

На рівні трудового
колективу

матеріалізуються основні функції колективу: предметно-цільова, соціально-інтегративна та управлінсько-виховна; здійснюється також певне коригування функцій трудового колективу

На рівні суспільства в
цілому

формування робочої зміни і реалізація принципу наступності поколінь

Складові трудової адаптації:

- професійна
- соціально-психологічна
- психофізіологічна
- організаційна
- культурно-побутова



Професійна адаптація

- це освоєння професійних навичок і вмінь, достатніх для виконання функціональних обов'язків, формування тривалого позитивного відношення працівника до своєї професії.

Соціально-психологічна адаптація

- це процес включення робітника в систему взаємовідносин, що склалася в колективі, встановлення позитивної взаємодії з його членами, свідоме сприйняття традицій, норм життя і ціннісних орієнтацій колективу.

Психофізіологічна адаптація

- це освоєння виробничих і соціально-побутових умов, необхідних для здійснення процесу праці (рівень санітарно-гігієнічних умов, режим праці, зручність робочого місця, робоча поза і т.д.).

Несприйняття існуючих соціально-гігієнічних норм виробничого стану часто призводить до плинності кадрів.



Організаційна адаптація

- виявляється в засвоєнні організаційної структури, системи управління і обслуговування, режиму роботи, в дотримуванні дисципліни праці та активній участі у самоврядуванні.

Через організаційну сферу відбувається залучення працівників до організації суспільної праці як способу поєднання їх із засобами праці.

Культурно-побутова адаптація



Стадії трудової адаптації:

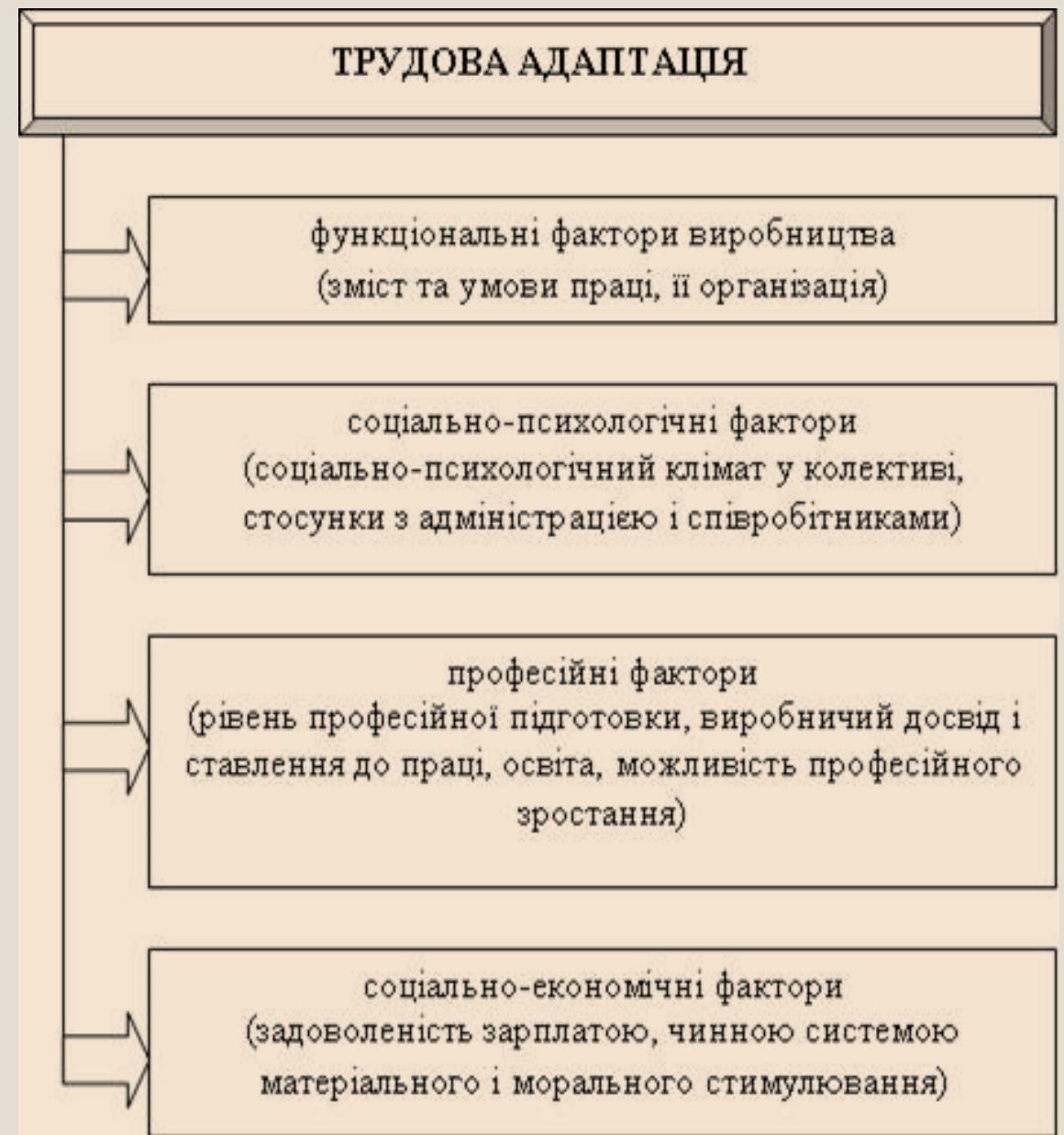
- **Ознайомлення.** Працівник одержує інформацію в цілому про підприємництво, про складені в ньому традиції, норми поведінки і критерії їх оцінки
- **Пристосування .** Працівник трохи переорієнтовується, зберігаючи систему попередніх цінностей.
- **Асиміляція.** Проходить визнання і прийняття особою нового соціального оточення.
- **Ідентифікація .** Проходить свідоме, внутрішньо мотивоване прийняття індивідом цілей, цінностей і норм поведінки трудового колективу. Повне злиття особистих інтересів працівника з цілями підприємства, підпорядкування особистих інтересів суспільним.

Підходи до трудової адаптації

- **«Оптичний»** підхід зазвичай виражається у словах «починайте працювати, ми на вас подивимося, а там будемо обговорювати оплату і повноваження». Як правило, такі роботодавці вважають, що ринок робочої сили перенасичений фахівцями будь-якої кваліфікації і будь-якого фахівця можна легко замінити. «Оптичний» підхід дає кандидату відчуття несерйозності організації і відсутності зацікавленості в його роботі.
- **«Армійський»** підхід полягає у виразі «складно в навчанні, легко в бою». Протягом випробувального терміну новому співробітнику створюються додаткові труднощі у вигляді особливо складних і відповідальних завдань. При цьому, його не знайомлять з існуючими напрацюваннями і не дають жодних пояснень.
- **«Партнерський»** підхід зазвичай демонструють організації, що мають великий і різноманітний досвід найму співробітників. По суті цей підхід є ознакою зрілості організації, яка усвідомлює необхідність оперативності у визначенні відповідності кандидата вимогам посади і відповідно зниження витрат, неминучих при наймі персоналу та його адаптації. Зрілий роботодавець розуміє, що ідеальних працівників не буває і що кожний прийом на роботу - це компроміс між очікуваннями і дійсністю.



Фактори трудової адаптації



Дякую за увагу!

