

Современные тенденции найма персонала



Основные предпосылки, определяющие эффективность работы по подбору и отбору кадров

- постановка четких целей фирмы;
- разработка эффективной организационной структуры управления, что позволяет обеспечить достижение этих целей;
- наличие кадрового планирования, являющегося связующим звеном между целями гостиницы и организационной структурой управления.

Этапы привлечения и отбора персонала

- 1) определение текущей потребности в персонале с учетом основных целей организации;
- 2) получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность (анализ работы);
- 3) установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы;

Этапы привлечения и отбора персонала

- 4) определение личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения работы;
- 5) поиск возможных источников кадрового выполнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов;

Этапы привлечения и отбора персонала

- 6) определение подходящих методов отбора кадров, позволяющих лучше всего оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности;
- 7) обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в организации.

СИСТЕМА ПОИСКА КАДРОВ : ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ, АНАЛИЗ РАБОТЫ (разработка требования к должности, непосредственно поиск кандидатов)

ОТБОР КАДРОВ: ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ОТБОР ПРЕТЕНДЕНТОВ, ПЕРВИЧНОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ, ОЦЕНКА ПРЕТЕНДЕНТОВ, ПРОВЕРКА ДОКУМЕНТАЦИИ

Решение о найме

НАПРАВЛЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Отклонение кандидата

Приём на работу: испытательный срок, оформление трудового договора , приказ о приеме, мед. Осмотр, сдача трудовой книжки в отдел кадров

Источники найма персонала

внешние

- Прежние сотрудники
- Случайные претенденты
- Учебные заведения
- Клиенты и поставщики
- Государственные и коммерческие агентства по трудоустройству
- Рекламные объявления

внутренние

- Поиск внутри организации
- Подбор с помощью сотрудников

Привлечение работников вне рамок предприятия

Достоинства

- Более широкие возможности выбора
- Новые импульсы для гостиничного предприятия
- Человеку со стороны легче добиться признания
- Прием на работу непосредственным образом покрывает потребность в персонале
- Меньшая угроза возникновения интриг внутри отеля

Недостатки

- Более высокие затраты на привлечение персонала
- Большая доля привлекаемых со стороны способствует росту текучести кадров
- Высокая степень риска испытательного срока
- Отсутствие знаний о специфике работы отеля (необходимое введение в курс дела требует затрат времени)
- Блокирование возможностей служебного роста
- Более высокая оплата по сравнению с внутриорганизационным привлечением

Вывод

