

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/76990>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Психология

Оглавление

Введение 3

1 Основные понятия психологического отбора в организации 4

2 Методы профессионального психологического отбор персонала 8

Заключение 14

Список литературы 15

В данной работе исследуется психологический отбор персонала в организации и его методы. В НИР рассмотрена на примере организации ГК «Магистраль».

Отбор персонала – это комплекс действий и мероприятий, которые осуществляются организациями для выбора лучших лиц, подходящих на вакантное место работы. В эффективности отбора персонала заинтересованы не только предприятия, а так и общество в целом и конкретные индивиды.

Задача службы подбора персонала состоит в осуществлении оценки кандидатов при приеме на работу: отобрать такого сотрудника, который сможет достичь ожидаемый результат организации наилучшим образом.

Каждая организация использует свои методы при решении задачи поиска возможных источников. Он осуществляется как за счет внешних источников, так и за счет внутренних ресурсов. Как правило, отбор персонала начинается на основе уже существующих в организации способов.

Профессиональный психологический отбор персонала (ППО) – процедура дифференциации кандидатов по степени их соответствия определенному виду деятельности и принятия решения о пригодности или непригодности кандидатов.

Цель ППО – отобрать такого сотрудника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата. Фактически оценка при приеме — это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов организации.

1 Основные понятия психологического отбора в организации

Отбор персонала оказывает существенное влияние как на факторы внутренней среды (среды организации), так и на факторы внешней. Законодательство регламентирует защиту граждан от дискриминации при найме на работу и влияние рынков труда.

Отбор персонала – это комплекс действий и мероприятий, которые осуществляются организациями для выбора лучших лиц, подходящих на вакантное место работы. В эффективности отбора персонала заинтересованы не только предприятия, а так и общество в целом и конкретные индивиды.

Задача службы подбора персонала состоит в осуществлении оценки кандидатов при приеме на работу: отобрать такого сотрудника, который сможет достичь ожидаемый результат организации наилучшим образом.

Высокие требования организации уменьшают число потенциальных претендентов, что сокращает расходы организации на процедуры отбора. Принятие неверного решения по подбору специалистов уменьшается пропорционально количеству кандидатов, глубоко квалифицированных.

Среди большого количества различных подходов к оценке персонала существует один общий недостаток – субъективность. Решение во многом зависит от человека, который использует и метод или от того, кого он привлекает в качестве эксперта.

На основании вышесказанного, следует отметить, что оценка технологии должна быть построена так,

чтобы персонал был оценен следующим образом:

- надежно;
- объективно;
- с возможностью прогноза;
- достоверно в отношении деятельности;
- доступно;
- комплексно.

Проведение оценочных мероприятий должно входить в общую систему кадровой работы в организации так, чтобы способствовать ее развитию и не дезорганизовывать работу коллектива, в общем.

Каждая организация использует свои методы при решении задачи поиска возможных источников. Он осуществляется как за счет внешних источников, так и за счет внутренних ресурсов. Как правило, отбор персонала начинается на основе уже существующих в организации способов.

Перечислим наиболее часто используемые подходы к выявлению подходящих кандидатов:

- формирование кадрового резерва;
- выявление наиболее подходящих кандидатов среди сотрудников;
- привлечение сотрудников организации к конкурсу на замещение вакантных должностей.

Способ внутренних замещений имеют ряд преимуществ:

- ограничение текучести в организации;
- предоставление работнику возможности карьерного и профессионального роста;
- формирование у сотрудника новых профессиональных качеств на требуемую должность;
- сокращение затрат для найма;
- повышение лояльности сотрудников и т.д.

В отборе среди внутренних кандидатов существуют недостатки: застой новых идей, угроза возможного накопления сложных личностных взаимоотношений сотрудников и многое другое.

Привлечение внешних рынков труда зачастую неизбежно, так как каждой организации требуется «новый взгляд» на существующие задачи.

Данный источник имеет ряд своих достоинств:

- уменьшение вероятности интриг внутри коллектива;

Список литературы

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. М.: Центр, 2014. – 246с.
2. Магура М.И. Основные принципы построения системы отбора кадров. // Управление персоналом. – 2014. - №11. – С.30-35.
3. Плешин Ю.И. Управление персоналом. СПб.: Союз, 2015. – 320с.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Интел-Синтез, 2013. – 380с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2015. – 192с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/76990>