

INTEGRAREA PERSONALULUI



Selecția

```
graph LR; A[Selecția] --> B[respingerea candidaților necorespunzători]; A --> C[trecerea în fișierul de date]; A --> D[viitori angajați];
```

respingerea candidaților necorespunzători

trecerea în fișierul de date

viitori angajați

OFERTA DE ANGAJARE POATE FI

- **PENTRU O PERIOADĂ DE PROBĂ (DE LA 3 LA 6 LUNI)**
- **DEFINITIVĂ**

DOCUMENTE

- **CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**
- **ORDIN DE ANGAJARE**
- **CARNET DE MUNCĂ (ANULAT)**

DEFINIRE

INTEGRAREA SOCIOPROFESIONALĂ - PROCESUL DE ASIMILARE A UNEI PERSOANE ÎN MEDIUL PROFESIONAL, DE ADAPTARE A ACESTEIA LA CERINȚELE DE MUNCĂ ȘI COMPORTAMENT ALE COLECTIVULUI ÎN CADRUL CĂRUIA LUCREAZĂ.



SCOPUL INTEGRĂRII SOCIOPROFESIONALE

- ASIMILAREA NOULUI ANGAJAT ÎN MEDIUL PROFESIONAL
- ACOMODAREA NOULUI ANGAJAT LA TRADIȚIILE ECHIPEI DE LUCRU
- ADAPTAREA LA NOILE SARCINI DE MUNCĂ ȘI COMPORTAMENT ALE COLECTIVULUI ÎN CADRUL CĂRUIA LUCREAZĂ
- CUNOAȘTEREA SPECIFICULUI ȘI A EXIGENȚELOR ORGANIZAȚIEI
- ACUMULAREA SUCCESIVĂ A DEPRINDERILOR PRACTICE PÂNĂ CÎND RANDAMENTUL ACTIVITĂȚII NOULUI ANGAJAT ESTE CONFORM CERINȚELOR

FORME DE INTEGRARE A NOILOR ANGAJAȚI

ADAPTAREA PROFESIONALĂ

acomodarea noului angajat cu funcțiile, obligațiunile și responsabilitățile la noul loc de muncă

SANITARO-IGIENICĂ

norme sanitare și igienice, securitatea muncii, spațiile auxiliare, etc.

ECONOMICĂ

salariul de funcție, sporurile la salariu, sistemul de premii, alte recompense

PSIHOFIZIOLOGICĂ

acomodarea la condițiile de muncă: solicitarea fizică și psihică, nivelul intensității muncii, confortul locului de muncă, factorii mediului ambiant

SOCIALĂ

relații interpersonale în cadrul echipei, tradițiile, regulile de comportament

ETAPE

DE INFORMARE

- SE FAMILIARIZEAZĂ CU ACTIVITĂȚILE SPECIFICE POSTULUI PE CARE ÎL OCUPĂ
- STUDIAZĂ MATERIALELE EXISTENTE REFERITOR LA ACTIVITATEA SUBDIVIZIUNII
- FACE CUNOȘTINȚĂ CU PERSOANELE CU CARE URMEAZĂ SĂ COLABOREZE ÎN PLAN PROFESIONAL, ETC.

DE ÎNSUȘIRE A SARCINILOR DE BAZĂ ALE FUNCȚIEI

- ÎNCEPE SĂ EFECTUEZE ACTIVITĂȚI SPECIFICE POSTULUI PENTRU CARE ESTE ANGAJAT
- DEMONSTREAZĂ TREPTAT O CREȘTERE A EFICIENȚEI ACTIVITĂȚII SALE

DE CONTRIBUȚIE PERSONALĂ ÎN ACTIVITATEA ORGANIZAȚIEI

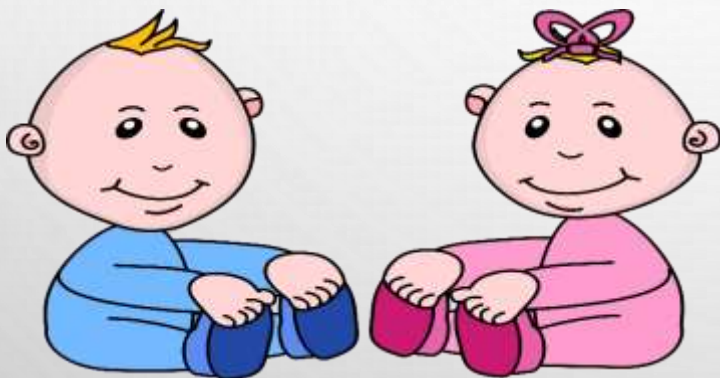
- ESTE „STĂPÂN” PE POSTUL SAU ÎȘI CORECTEAZĂ EVENTUALELE ERORI PROFESIONALE
- CONTRIBUIE DIN PLIN LA ACTIVITATEA ORGANIZAȚIEI, CONFORM CERINȚELOR FUNCȚIEI DEȚINUTE

FACTORI DE ADAPTARE A PERSONALULUI:

VÂRSTA



SEXUL



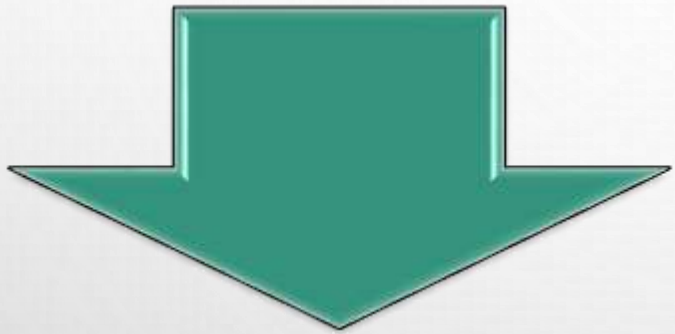
STUDIILE



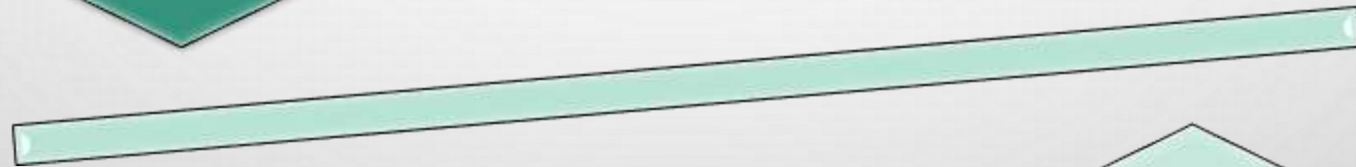
POZIȚIA SOCIALĂ



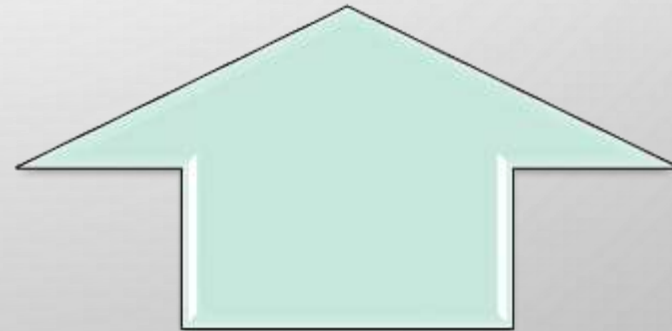
METODE DE ORIENTARE



**Metoda
oficială(formală)**



**Metoda neoficială
(informală)**



SFATURI PENTRU INTEGRARE CU SUCCES



Primirea este foarte importantă

Recruiterul îl va conduce pe noul venit la managerul departamentului

Scrisoare periodică de informare internă editată de DRU

Sesiune de integrare pentru toți noii veniți din perioada respectivă

METODE EFICIENTE DE TRAINING PENTRU NOII ANGAJAȚI

- **SHADOWING**

Noul recrut își începe munca pentru care a fost angajat, fiind supravegheat fie de un superior, fie de un coleg care lucrează pe o poziție similară. Sigur, vor fi greșeli, dar din ele se învață și, oricum, va fi mereu cineva lângă el pentru a-i da feedback. Este și o ocazie pentru noul membru al echipei să își cunoască mai bine o parte din colegi.

- **ÎNTÂLNIRI UNU-LA-UNU**

Este o tehnică în care superiorul devine mentor pentru angajatul său. Se stabilesc întâlniri săptămânale sau chiar bisăptămânale între cei doi, în funcție de nevoile noului coleg. În aceste ședințe, este important ca recrutul să se simtă în siguranță să pună întrebări, să ceară sfaturi și să fie încurajat să vină cu propriile idei. La rândul său, superiorul trebuie să se asigure că, în discuție, sunt acoperite toate ariile care interesează atât angajatul, cât și compania.

- **TRAINING LA MASA DE PRÂNZ**

Training-urile de la prânz au început să fie adoptate din ce în ce mai mult în străinătate. Este o metodă informală de a petrece timp cu noul angajat, de a-i explica noi concepte, într-un mediu relaxat, și de a vă cunoaște între voi mai bine. Bineînțeles, vor mai rămâne lucruri de discutat și la birou sau în fața calculatorului, dar trainingul la masa de prânz reduce stresul noului angajat, îi dă ocazia să își spună și el părerea și este și o tehnică ce salvează din timpul de lucru.

- **TUTORIALE VIDEO**

Este o metodă de training mai impersonală, angajatul având posibilitate să revadă explicațiile de câte ori vrea. Pot fi filmate prezentări și oferite echipei, pentru a servi drept suport, oricând este nevoie. Dar este posibil ca training-ul video să nu fie ideal pentru toată lumea.

