

Angajarea la serviciu a personalului

Orice examen de selecție se termină cu respingerea candidaților necorespunzători, trecerea în fișierul de date (ca rezervă) a celor care ar putea fi angajați pe viitor și admiterea ca viitori angajați a celor care obțin cele mai bune performanțe.

Oferta de angajare poate fi:

- Pentru o perioadă de probă (de la 3 la 6 luni)
- Definitivă.

Oferta de angajare se concretizează în semnarea contractului de muncă, care este scris și are caracter obligatoriu. Persoana încadrată în muncă dobândește calitatea de salariat și are toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractele colective de muncă și de contractul individual de muncă.

Deci, angajarea la serviciu are loc în baza următoarelor documente:

- Contract individual de muncă;
- Ordin de angajare;
- Carnet de muncă.

Adaptarea la muncă a personalului

Adaptarea la muncă a personalului trece prin următoarele etape:

- *Adaptarea psihofiziologică* - acomodarea personalului cu noul loc de muncă și condițiile de muncă;
- *Adaptarea psihologică* – acomodarea personalului față de noul colectiv;
- *Adaptarea profesională* – acomodarea noului angajat cu funcțiile, obligațiunile și responsabilitățile la noul loc de muncă.

Pentru a orienta și adapta eficient un lucrător se folosesc două metode:

- Metoda oficială sau formală – este efectuată de către specialiștii din Departamentul Resurse Umane ce furnizează noului angajat informații despre întreprindere, etc.
- Metoda neoficială sau informală – în cadrul grupurilor informale rapiditatea și veridicitatea informațiilor transmise este mai mare, fluxurile informaționale sunt mai directe.

Factorii principali de adaptare a personalului:

- Vârsta;
- Studiile;
- Sexul;
- Poziția socială.