



Чек-лист по подготовке к проведению собеседования (для работодателя)

Минимальный набор действий на собеседовании с потенциальным соискателем включает три составляющих: телефонное интервью, первый этап собеседования и заключительные переговоры с лучшими кандидатами. Первое, что нужно учитывать при подготовке к данному мероприятию, – интервью проходит не только соискатель, но и вы. Этот, казалось бы, очевидный момент часто упускается из виду, и многие вопросы кандидатов об организации и конкретной позиции остаются без ответа. Чтобы репутация вашей компании держалась "на плаву", внимательно изучите наш чек-лист.

Варианты подбора кандидатов

☐ Опирайтесь на традиционный тип

на какой-либо территории (город, район, округ) открывается одно или несколько подразделений компании. Что отвечает территориальному признаку - проживание кандидатов, местные СМИ во всех проявлениях, все возможные пиццерии с доставкой на дом и т.д.

☐ Рассмотреть вариант профильных курсов по сертификации и/или обучению персонала

В каждом областном городе есть центры сертификации охранной деятельности. Заключив с ними договор о трудоустройстве, вы получите серьезный ресурс для подбора, а они пообещают лучшим выпускникам трудоустройство. Это немаловажный фактор, несущий существенный плюс своим партнерам.

☐ Обратиться к кадровым агенствам

Для эффективной работы с ними нужно четкое понимание: зачем вы их привлекаете. Если для того, чтобы получить суперкрутых кандидатов с опытом работы, это требует 1 подхода в работе. Если нужно быстро набрать штат сотрудников для объекта -

расставляйте акценты на другие процедурные моменты в работе.

☐ Обратить внимание на ярмарку вакансий

Довольно традиционный способ подбора персонала, где ошибиться можно на каждом шагу. Ошибиться в количестве анкет, рекламных листов и прочим маркетинговым материалом. Но это только во время подготовки и проведения.

☐ Продумать подбор через "сетевые" каналы

Поиск вариантов подбора персонала через «сетевые каналы» требует творчества. Практика показывает, что лучше всего это творчество происходит на местности. Поэтому нужно устроить себе местную командировку на эту самую местность для выявления этих самых источников.

Организация процесса собеседования

☐ Провести телефонное интервью

Задача сотрудника, проводящего телефонное интервью, – свести число кандидатов к списку, включающему только тех, с кем имеет смысл проводить личную встречу.

☐ Провести первое очное собеседование

На очное собеседование приглашаются кандидаты, хорошо прошедшие телефонное интервью. Во время собеседования можно пользоваться различными методиками, как разработанными внешними специалистами, так и сложившимися на основе опыта работы вашей компании.

☐ Задавать вопросы поведенческого типа

они позволят получить основную информацию о навыках и профессиональных качествах соискателя.

☐ Провести интервью с лучшими кандидатами

Если на предыдущем этапе удалось найти двух или более подходящих кандидатов на вакансию, повторное интервью позволит сделать окончательный выбор.

☐ Проверить рекомендаций и представленных в резюме данных

Прежде чем начинать собирать биографические данные соискателя из внешних источников, необходимо заручиться его письменным разрешением. Это делается для того, чтобы исключить возможные юридические проблемы в дальнейшем.

☐ Составить заранее список типовых вопросов для референтов

Каковы сильные и слабые стороны кандидата? Какие поступки кандидата смогли изменить вашу организацию? Каковы были главные трудности, с которыми столкнулся кандидат? Как он преодолел их?

☐ Организовать поведенческое интервью

Поведенческое интервью позволяет спрогнозировать основную линию поведения человека в будущем. Кандидата максимально подробно расспрашивают, что он делал на предыдущем месте работы, особое внимание уделяя тем аспектам, которые соотносятся с требованиями к нынешней позиции.

☐ Придумать тестовое задание

Тестовое задание должно помочь определить профпригодность и потенциал кандидата к выполнению конкретных задач. Тестирование может проводиться как в письменной форме, так и по телефону, в процессе личного общения, а также через Интернет.

Выбор тестовых методик

☐ Когнитивное тестирование

Определяющее способности кандидата к обучению, анализу и самостоятельному решению задач.

☐ Профессиональное тестирование

помогающее оценить потенциальную результативность работы, мотивирующие факторы, лидерские качества и навыки межличностного общения. Тестирование может также выявить степень интереса к работе и ценностные установки.

☐ Личностное тестирование

Позволяет спрогнозировать, как кандидат будет вести себя при решении рабочих задач.

☐ Специализированное тестирование

Оценивает конкретные профессиональные навыки, которые необходимы для данной вакансии.

☐ Проверка физической подготовленности к работе

(если должность подразумевает ограничения по здоровью), тесты на алкогольную и

наркотическую зависимость и т.д.

Мониторинг качества работы с wybranными сотрудниками

☐ Анализировать по каждому сегменту

Есть несколько схожих подразделений, которыми руководят 10 человек. Стат. анализ по подразделениям даст медиану значимости факторов.. Отриц. отклонение у руководителя говорит: его методы снижают влияние факторов на сотрудников в подразделении.

☐ Ввести анкету увольняющегося сотрудника

В такой анкете нужно использовать не только открытые вопросы, но и шкалы, которые имеют числовой показатель. Анализ даст субъективную информацию, но при их накоплении он четко даст наиболее проблемные зоны в работе как всей компании, так и в работе каждого подразделения.

Создано с помощью онлайн сервиса Чек-лист | Эксперт: <https://checklists.expert>

как это убрать?