

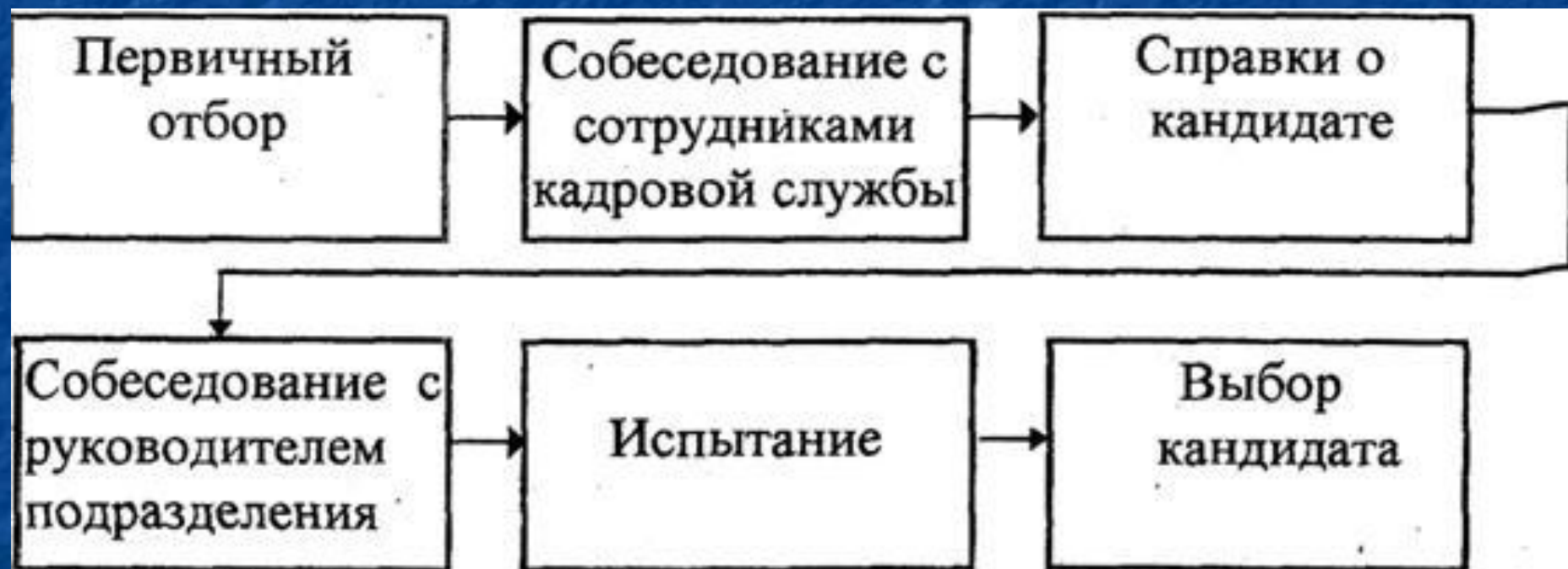
Отбор персонала

Понятие, этапы, методы

Понятие

- *Отбор персонала - это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.*

Этапы отбора



Первичный отбор

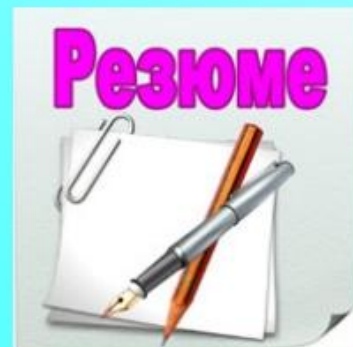
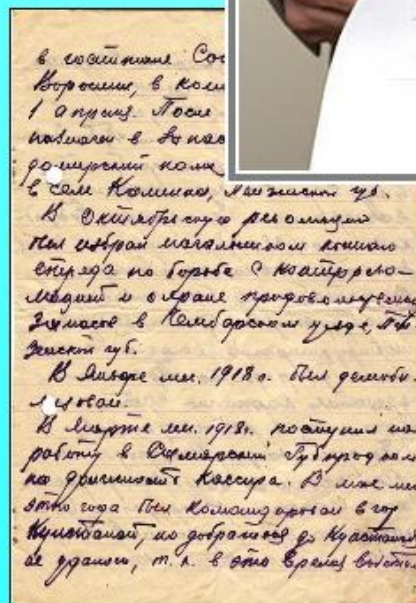
Первичный отбор кандидатов на вакантную должность проводят менеджер отдела кадров, психолог и руководитель подразделения из числа претендентов, с помощью оценки деловых и личностных качеств кандидатов.



Цель первичного отбора- отсеивание кандидатов, не обладающих минимальным набором требуемых характеристик, необходимых для работы на вакантной должности.

Основные методы первичного отбора:

- ☹ анализ резюме,
- ☹ тестирование,
- ☹ экспертиза почерка
- ☹ анкетирование,
- ☹ изучение биографии,
- ☹ изучение рекомендаций со старого места работы.



Экспертиза почерка позволяет установить психофизиологические, характерологические, профессиональные, образовательные, интеллектуальные и иные свойства кандидата.

Размер почерка говорит об общительности человека. Так, обладатель **крупного почерка** легко находит общий язык с разными людьми и имеет много друзей. **Мелкий же почерк** указывает на замкнутость и скрытность.

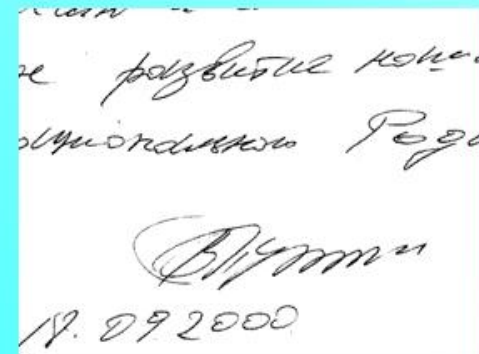
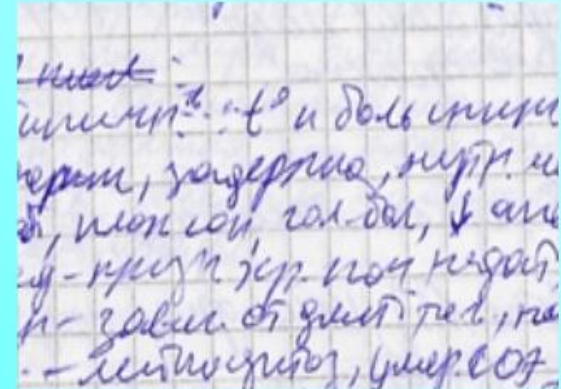
Зигзагообразный почерк говорит о неуравновешенности. **Росчерк в виде черты** – признак эмоциональности. А если **росчерк отсутствует**, то это характеризует человека как умного и расчетливого

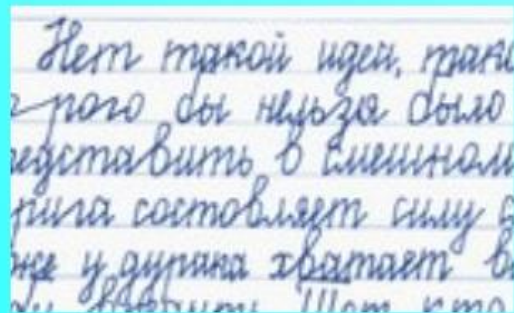
Неразборчивый почерк говорит об энергичности, беззаботности, а также о нервозности.

Стандартная, незамысловатая подпись указывает на уверенность в себе и смелость.

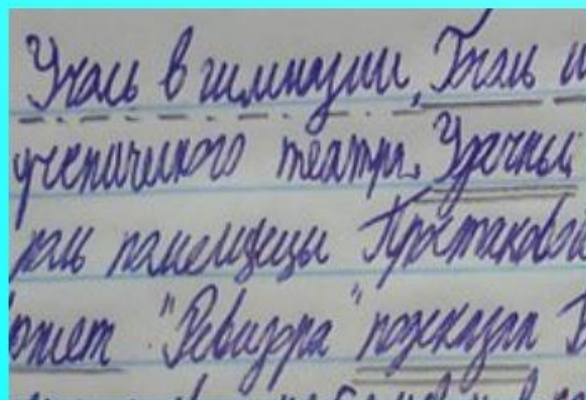
Подпись, состоящая из петель, встречается у хитрых и наблюдательных людей.

Зачеркнутая подпись говорит об импульсивности и энергичности, а подчеркнутая – о предприимчивости. **Робкий и замкнутый человек** обводит подпись или несколько ее букв в кружок.





Нет такой идеи, прави
ного бы нужно было
представить в личном
рука составляет силу
же у дурака хвостает в
ни. Ответить. Шел что



Учал в гимназии, Там и
успешного театра. Учени
ны писемцы. Крестиков
омет "Ревизора" показав

Каллиграфический почерк
характеризует человека как
обязательного, аккуратного, но
несамостоятельного.

Правильный почерк
указывает на спокойствие и
уравновешенность.

Размашистый почерк бывает
у людей активных,
любопытных, с веселым
нравом.

Виды традиционных методов отбора

- К традиционным методам отбора сотрудников относятся:
- резюме
- собеседование
- анкетирование
- центры оценки
- тестирование.

Нетрадиционные методы отбора

- brainteaser-интервью
- физиогномика
- шоковое интервью
- соционика
- графология
- изучение отпечатков пальцев.

Отборочное собеседование

- **Собеседование (оценочное интервью)** - это один из важнейших этапов и наиболее распространенный метод отбора персонала. Собеседование позволяет лично оценить кандидата и задавать вопросы в той последовательности, в которой это необходимо. Оно дает возможность судить о характере, эрудиции кандидата, а также следить за особенностями его поведения: выражением лица, реакциями и т.д.

Виды собеседования

- -) **Предварительное (формальное) собеседование.** Проводится специалистом службы управления персоналом (менеджером по персоналу). Основная цель – выяснение соответствия кандидата формальным требованиям вакантной должности.
- -) **Отборочное (профессиональное) собеседование.** Как правило, проводится руководителем структурного подразделения (будущим руководителем) или кем-либо из ведущих специалистов организации. Основная цель – проверка профессиональных знаний и навыков (профессиональной пригодности) кандидата. В большинстве организаций решение о приеме на работу базируется именно на результатах собеседования с руководителем структурного подразделения.
- -) **Подтверждающее (протокольное) собеседование.** Проводится представителем руководства организации. Основная цель – решение вопроса о заработной плате и принятие решения о найме.

Типы вопросов

- Типы вопросов на собеседовании Вопросы, которые задают кандидату на собеседовании, зависят от конечных целей и задач собеседования. При проведении собеседования возможно использование следующих типов вопросов:
- открытые вопросы (ответы на которые предполагаются наполненные содержанием, не ограниченные никакими рамками);
- вопросы закрытые или прямые (подразумевают ответы «да», «нет» или получение конкретной информации);
- наводящие (вопросы подсказывающие, какой ответ ожидается);
- рефлексивные вопросы (необходимы для устранения неправильного понимания, показывающие соискателю, что его слушают со вниманием);
- вопросы косвенные.