

**Презентация на тему:
«Программа отбора персонала в
строительную компанию».**





- **Отбор** - это способ, позволяющий в любых условиях провести наиболее демократичную и в значительной степени свободную от субъективизма конкурсную процедуру.
- **Цель этого метода** - отбор наиболее подходящих кандидатов при приеме на работу. Учитываются образование, квалификация, уровень профессиональных навыков, опыт предшествующей работы, личные качества, психолого-профессиональная пригодность.
- **Преимущества метода отбора** - всестороннее тщательное и объективное изучение индивидуальных особенностей каждого кандидата и возможное прогнозирование его эффективности, недостатки - длительность и дороговизна используемых процедур.

Комплексная система отбора в компанию включает в себя следующие методы:

- предварительную отборочную беседу;
- заполнение бланка заявления;
- беседу по найму (интервью);
- тестирование;
- проверку рекомендаций и предыдущего списка;
- медицинский осмотр;
- принятие решения.



Беседу проводит специалист отдела кадров.

Основная цель бес**Беседа.**

уровня образования претендента , его

Беседу проводит специалист отдела кадров.

Основная цель беседы – оценка

уровня образования претендента , его

внешнего вида и определяющих личных качеств.



Заполнение бланка заявления.

- Претенденты, успешно преодолевшие предварительную беседу, должны заполнить специальный бланк заявления и анкету.
- Количество пунктов анкеты должно быть минимальным, и они должны запрашивать информацию, более всего выясняющую производительность будущей работы претендента. Информация может касаться прошлой работы, склада ума, ситуаций, с которыми приходилось сталкиваться, но так, чтобы на их основе можно было бы провести стандартизированную оценку претендента. Вопросы анкеты должны быть нейтральны и предполагать любые возможные ответы, включая возможность отказа от ответа.

Беседа по найму (интервью).



по схеме — беседа носит несколько ограниченный характер, получаемая информация не дает широкого представления о заявителе, ход беседы не может быть приспособлен к особенностям кандидата, стесняет его, сужает возможности получения информации;

слабо формализованные — заранее готовятся только основные вопросы, проводящий имеет возможность включать и другие, незапланированные вопросы, гибко меняя ход беседы. Интервьюер должен быть лучше подготовлен, чтобы иметь возможность видеть и фиксировать реакции кандидатов, выбирать из спектра возможных именно те вопросы, которые в данный момент заслуживают большего внимания;

не по схеме — заранее готовится лишь список тем, которые должны быть затронуты. Для опытного интервьюера такая беседа — огромный источник информации.

Тестирование.



- Источник информации, который может дать сведения о профессиональных способностях и умениях кандидата, описать как потенциальные установки, ориентации человека, так и те конкретные способы деятельности, которыми он уже фактически владеет. Тестирование может позволить сформировать мнение о способности кандидата к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности.



- **Информация рекомендательных писем или бесед с людьми, которых кандидат назвал в качестве рекомендателей, может позволить уточнить, что конкретно и с каким успехом кандидат делал на предыдущих местах работы, учебы, жительства.**



Заключительный этап

По итогам встреч работодатель принимает решение о кандидате, вместе с консультантом происходит обсуждение окончательного предложения кандидату, а также даты и порядка выхода кандидата на работу.



После выхода кандидата на работу, в течение всего испытательного срока консультант агентства осуществляет регулярные контакты с клиентом для получения обратной связи о новом сотруднике и помощи в адаптации нового сотрудника

