

КАДРОВЫЕ ИНТЕРВЬЮ

**на должность автослесаря
автомастерской**

Автодиас

г.Уссурийск, ул.Шевченко, д. 16-А

Интервью №1

Здравствуйте! Как добрались? Быстро нас нашли? Я менеджер по персоналу Евгений. Прошу ответить на ряд вопросов:

- 1) Где обучались?
- 2) Насколько вы стрессоустойчивы?
- 3) Что нужно сделать, чтобы разморозить бочок для омывательной жидкости?
- 4) Были ли случаи претензии к сделанным вами работам ?
- 5) Каков регламент межсезонных работ по обслуживанию тормозной системы?
- 6) Что для вас является нематериальным стимулом в работе?
- 7) На какую систему в автомобиле повлияет плохое разбавленное топливо? Можно ли обезопасить от этого автомобиль?
- 8) Что такое восстановительный ремонт автомобиля?
- 9) Что по вашему мнению лучше для безопасности водителя - универсальные шины, либо сезонные?
- 10) В чем отличие капитального ремонта автомобиля от восстановительного?

Интервью №2

Добрый день! Где увидели наше объявление? Я менеджер по персоналу Евгений. Прошу ответить на ряд вопросов:

1. Расскажите о самом продолжительном периоде работы в организации.
2. Вы можете назвать себя безконфликтным и терпеливым человеком?
3. В каком порядке регулируется зазор между тормозными колодками и диском на автомобиле Honda-CRV, какова скорость срабатывания гидравлического тормозного привода?
4. На сколько баллов оцениваете свое здоровье (от 1 до 10), имеете ли хронические заболевания?
5. Имеете ли вы вредные привычки?
6. Где находится балонный ключ в Land Cruiser?
7. При каком проценте износа шин, необходимо делать их замену?
8. Что подразумевается под регламентированным ремонтом машины?
9. Что такое явочный текущий ремонт?
10. Были ли претензии со стороны клиентов к вашей работе?

Оценка персонала

Существует несколько наиболее распространенных методов оценки компетенции сотрудников:

Аттестация. Порядок ее проведения должен быть изложен в официально утвержденных руководством компании документах. В ходе нее оценивается квалификация, результаты труда, уровень практических навыков и теоретических знаний, деловые и личностные качества сотрудника. Критерий оценки — профессиональный стандарт должностей и специальностей.

Ассесмент-центр (центр оценки) –

современный метод оценки персонала, позволяющий получить достоверную информацию о личностных, деловых качествах сотрудника и о том, насколько имеющийся кадровый состав организации соответствует ее целям, политике и структуре.. Это наиболее комплексный и сложный в проведении метод, обычно его применяют только в крупных компаниях.

Оценка персонала

Интервьюирование. Метод, основанный на вопросах и ответах. Процедура может быть проведена в свободной форме (неструктурированное интервью), в этом случае определяется эмоциональная реакция на вопросы. Структурированное интервью предполагает подготовку вопросов заранее в соответствии с разработанной схемой. Наиболее эффективным структурированным интервью считается ситуационно-поведенческое, когда кандидату предлагается вспомнить ситуацию из его профессиональной деятельности, а затем оценить свою роль в ней и воспроизвести модель поведения. Метод экспертных оценок персонала. Он заключается в привлечении к оценке персонала экспертов, которые анализируют характеристики сотрудников и на основе собственного опыта и знаний делают заключения. Экспертом может выступать как руководитель организации, так и сотрудники, хорошо знающие оцениваемого (внутренняя оценка). Внешняя оценка — это оценка с участием привлеченных специалистов в области наблюдения и психологии.

Оценка персонала

Тестирование. При оценке кандидатов используют как профессиональные, так и психологические тесты. Психологические помогают выявить личностные особенности сотрудника, а профессиональные — его умения и знания, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей.

Деловые игры. Оценка персонала с помощью имитации деловой активности. Метод деловой игры позволяет смоделировать действия сотрудника в той или иной, желательно, сложной ситуации и оценить его поведение, стрессоустойчивость, способность быстро и правильно принимать решения, взаимодействие с коллегами и клиентами. При оценке персонала очень важно соблюсти несколько принципов: объективность, надежность, комплексность, достоверность и доступность для понимания, которые в равной степени распространялись бы на обе стороны — оценивающую и оцениваемую.

Оценка персонала

Классический ассесмент-центр состоит из следующих компонентов:

1. Интервью с экспертом.
2. Батарея тестов.
3. Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.
4. Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.
5. Биографическое анкетирование.
6. Описание профессиональных достижений.
7. Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (case-study).
8. Экспертное наблюдение. По результатам наблюдения составляются рекомендации для каждого сотрудника.

На слайдах 8-10 представлены результаты оценки автослесаря автомастерской ООО «Каретный двор» Ивана (оценивал эксперт №1); Вячеслава (оценивал эксперт №2); Николай (оценивал эксперт №3).

Эксперт №1

Компоненты	Результаты
1. Интервью с экспертом.	пройдено
2. Батарея тестов.	пройдено хорошо
3. Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.	проведена
4. Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.	оцениваемый показал себя хорошо
5. Биографическое анкетирование.	проведено
6. Описание профессиональных достижений.	выполнено
7. Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (case-study).	пройдено успешно
8. Экспертное наблюдение. По результатам наблюдения составляются рекомендации для каждого сотрудника.	составлено

Эксперт №2

Компоненты	Результаты
1. Интервью с экспертом.	пройдено
2. Батарея тестов.	пройдено хорошо
3. Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.	проведена
4. Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.	оцениваемый показал себя хорошо
5. Биографическое анкетирование.	проведено
6. Описание профессиональных достижений.	выполнено
7. Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (case-study).	пройдено успешно
8. Экспертное наблюдение. По результатам наблюдения составляются рекомендации для каждого сотрудника.	составлено

Эксперт №3

Компоненты	Результаты
1. Интервью с экспертом.	пройдено
2. Батарея тестов.	оцениваемый показал себя удовлетворительно
3. Краткая презентация участника перед экспертами и другими участниками.	проведена
4. Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.	оцениваемый показал себя удовлетворительно
5. Биографическое анкетирование.	проведено
6. Описание профессиональных достижений.	выполнено
7. Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (case-study).	пройдено успешно
8. Экспертное наблюдение. По результатам наблюдения составляются рекомендации для каждого сотрудника.	составлено