Оценка штатного кандидата

Автор: Administrator
22.08.2010 17:12 - Обновлено 24.08.2010 05:48

Существует несколько основных признаков, по которым оцениваются претенденты на вакантное место. Конечно, это “боевые заслуги”, которые предварительно тщательно изучаются рекрутерами. При личной встрече оценка проводится с помощью интервью, а также в зависимости от того, какую должность предполагает занять пришедший, могут выдаваться тестовые задания (например, ряд задач в сфере бизнес-планирования для консультантов). В беседе же выясняется, какую пользу может принести человек компании и какова его мотивация для работы именно в этом месте, а также какова причина увольнения с прежнего. Кроме того, выясняются все дополнительные навыки, которыми обладает кандидат, пускай даже они и не требуются изначально по должностной инструкции. Плюс оцениваются психологические факторы – предварительная оценка управляемости работника и его совместимости с остальным коллекивом, наличие связи с компаниями-конкурентами, адекватность и восприимчивость к стрессам и так далее. Очень часто позволяют самому претенденту дать себе оценку, предоставив ему полный (и даже больше) спектр его будущих обязанностей на рассмотрение: те, кто стушуются и усомняться в готовности влиться в рабочий процесс, наверняка будут отсеяны, так как этот “личный вопрос” задается не для того, чтобы поверить на слово и отменить испытательный срок или небольшую практику, а чтобы оценить самооценку кандидата и готовность к непредвиденным ситуациям.