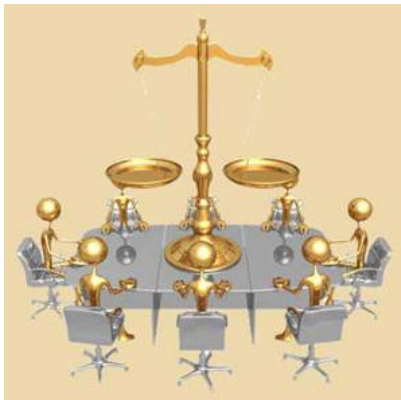




Наличие диплома, подтверждающего получение высшего образования, абсолютно не означает, что его хозяин будет качественно, профессионально и эффективно работать. Поэтому на собеседовании, при подборе кадров на вакансию, часто примечаются методики психоаналитики и тестирования. Эти методы рассчитаны на отбор среди претендентов, имеющих определённый стаж работы. Труднее оценивать выпускников ВУЗов, не имеющих реальной практики. Для их оценки рекомендуются другие методы.

Метод массовой атаки

Его применяют одновременно на несколько претендентов в группе на одну вакансию. Метод похож на коллективное собеседование, с разницей в том, что кандидатам предлагается моделируемая ситуация, выход из которой должен предложить каждый из них индивидуально. Этот приём позволяет оценить скорость и логику мышления, способность к быстрому принятию решений и их эффективность, уровень профессиональной подготовки и компетентности, возможность работать в команде и самостоятельно.

Метод высоких запросов

Он подразумевает заведомо высокие требования, предъявляемые к соискателям, с целью определения максимального уровня их способностей и возможностей. Обычно метод используется при выборе из группы опытных кандидатов на вакансию, с перспективой их использования на более значимых и серьёзных должностях. Готовность соискателя при прохождении тестирования по данному методу определяется положительным результатом в 50% от поставленных вопросов и предложенных к решению задач.

Некоторые выпускники ВУЗов, не имеющие абсолютно никакой практической деятельности за плечами, могут быть готовы к подобной работе. Это возможно при условии, что они знают больше информации и гораздо больше умеют, нежели положено

Методы оценки соискателей

Автор: Administrator

13.01.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 15:01

в соответствии с программой ВУЗа. Абсолютным проигрышем считается попытка соискателя спорить, выражать недовольство и доказывать свою правоту.