

БЛОК 12. ПОДБИРАЕМ СОТРУДНИКОВ

ЗАДАНИЕ 1.

Ручная проверка

Вы издаёте иллюстрированный журнал. Каких сотрудников вы пригласите в штат? Обоснуйте своё решение. Определите круг их обязанностей.

ЗАДАНИЕ 2

Ручная проверка

Ознакомьтесь со статьёй «Принципы проведения собеседования при приёме на работу». Вы принимаете на работу литературного редактора. Какие вопросы вы зададите ему на собеседовании?

Принципы проведения собеседования при приёме на работу

Собеседование — это интервью с заданными, типовыми вопросами, ответы на которые требуют точной и профессиональной оценки.

В ходе интервью на собеседовании надо постараться убить двух зайцев – выяснить профессиональную компетентность кандидата и понять, насколько кандидат подходит вашей компании как личность. Задача не из простых и требует особой подготовки.

Прежде всего, надо понять, что вы будете оценивать, а затем уже решить как. Что вы от него ожидаете как от профессионала, какие обязанности он будет выполнять.

Профессиональное задание, тест или интервью должны быть направлены на проверку необходимых знаний и навыков. Так, если вы хотите, чтобы корректор профессионально выполнял свои обязанности, проверьте его компетенцию, предложите ему материал с разного рода ошибками для корректуры.

Вопросы, которые вы задаёте, должны быть заранее продуманными, вам должно быть понятно, ради чего вы спрашиваете о предыдущем месте работы, начальнике, интересах, неудачах и пр.

Ваша задача – не просто поговорить с кандидатом и провести время, а сделать выводы. Что вы хотите понять? Насколько потенциальный сотрудник ответствен, активен, работоспособен, склонен к самостоятельности, обладает организаторскими качествами и прочими достоинствами? Для начала должен быть составлен список качеств, необходимых для данной должности. Возможно, вам как человеку импонирует инициативность и самостоятельность, и эти качества необходимы литературному редактору или художественному редактору, но от корректора вы будете требовать чёткости и исполнительности. И ваше интервью должно быть направлено на то, чтобы понять, обладает ли этими качествами кандидат.

Имейте представление, что вы хотите выяснить в ходе интервью.

Больше слушайте – меньше говорите.

Постарайтесь установить взаимопонимание с собеседником, дайте ему возможность чувствовать себя свободно и непринужденно.

Помните, что вы ограничены во времени, не давайте кандидату перехватить инициативу в разговоре. Задайте все вопросы, которые бы хотели.

Предоставьте возможность кандидату получить необходимую информацию. Его вопросы – это тоже информация для вас. Одних интересует режим работы, социальный пакет и борьба с опозданиями. Других – перспективы, обязанности, ответственность.

Не делайте для себя поспешных выводов, пока не получите всю информацию. Лишь по окончании собеседования можно составить впечатление о собеседнике, а затем дать аргументированную оценку.

Сделайте сравнительную табличку кандидатов. Заполняйте её сразу после встречи с кандидатом.

Завершите встречу. Спросите, когда кандидат может приступить к работе. Сколько ему нужно времени для принятия решения. Какие ещё есть предложения и как он будет выбирать.

Продолжайте поиски кандидата до тех пор, пока сотрудник не выйдет на работу. Жизнь такова, что все может сорваться в последнюю минуту.

В ходе собеседования можно отметить, какими качествами обладает претендент: положительными или отрицательными, а также выявить его профессиональные качества.

Подумайте, какие положительные качества работника вас интересуют:

- высокий уровень квалификации по своей специальности;
- владение в достаточной степени другими профессиями, специальностями, что позволит выполнять целый комплекс работ;
- хорошее здоровье и физическая подготовка;
- собранность, аккуратность, организованность, умение организовать свое рабочее место, профессионально выполнять свои функции;
- находчивость, умение найти выход из любой неблагоприятной ситуации;
- терпеливость, способность выполнять монотонную работу в течение определенного времени;
- коммуникабельность, склонность к работе в коллективе;
- преданность своим обязанностям, умение доводить дело до конкретного результата.

Подумайте, какие качества могут мешать работе:

- желание получить только престижную работу;
- низкий уровень квалификации;
- отсутствие подлинного интереса к предлагаемой работе;
- более высокая квалификация, чем требуется для поручаемой работы;
- самомнение — "Я все знаю";
- нерешительность при принятии решений;
- отсутствие моральных принципов, низкие моральные качества;
- неразборчивость в отношениях с людьми;
- узкий круг интересов;
- неряшливость;
- робость;
- слабая физическая подготовка;
- недостаток учтивости;
- отсутствие чувства юмора;
- нежелание и неумение находить контакты с коллегами;
- неумение работать в коллективе.

При беседе можно также отметить следующее:

- как претендент выражает свои мысли, не страдает ли косноязычием;
- опрятен ли он;
- отводит ли он при разговоре взгляд;
- внимателен ли он к предлагаемым вопросам;
- как он ведёт себя в искусственно созданных экстремальных ситуациях;
- осуждает ли он своих прежних работодателей и коллег по работе;
- пришёл на собеседование вовремя или опоздал без уважительной причины;
- насколько уверенно высказался по вопросам, которые требуют профессиональных знаний;
- имеет ли он жизненные планы и цели и насколько они серьёзны и перспективны;
- отказывался ли он от выполнения особых условий предыдущего работодателя, например, от сверхурочной работы, от предложения заменить отсутствующего

коллегу, от помощи другим, от работы на любом участке независимо от квалификации и т. д.

Кандидату следует разъяснить специфические особенности и правила работы: основные требования, предъявляемые к работнику, критерии оценки производительности его труда и связанная с ними оплата (санкции);

- кто определяет, каким образом должны быть обеспечены требуемая производительность и качество труда;
- откуда и какую помощь следует ему ожидать;
- что считается серьёзным просчетом в работе, какие ошибки не прощаются.

Успехов вам!

(По материалам сайта «Малый бизнес Москвы»
<http://www.mbm.ru/gdocs/showone.asp?id=341>)