


методика проведения интервью








Загрузок: 2867 Скорость: 1.43 Мб/с

СКАЧАТЬ

Рейтинг: ★★★★★
Автор: Clopper

Безопасно! Вирусов нет

В ❤️ 196  Нравится 100  Твитнуть  +1  50  95

 161 комментариев 



Саша
Благодарочка за все!
1 минуту назад



Ангелина
Побольше бы таких сайтов.
1 минуту назад



Гриша
Первый раз тут, скорость загрузки радует, наличие файлов тоже!
1 минуту назад



Марина
Всем советую, качает быстро.
1 минуту назад



Леша
не поверил глазам, есть все. спасибо!
1 минуту назад



Оксана
Глупости говорят, что незаменимых не бывает, без этого сайта я бы пропала.
1 минуту назад

Данный вид интервью – один из наиболее объективных способов оценить соответствие или несоответствие кандидата конкретной должности. Собеседование на основе компетенций используется как один из методов подбора персонала многими иностранными и отечественными рекрутинговыми компаниями. Целью интервью на основе компетенций является получение информации для оценки степени выраженности тех поведенческих характеристик (компетенций), которые необходимы для эффективной работы на определенной должности. Методика проведения беседы (интервью) при приеме на работу Решения, связанные с отбором персонала, могут обойтись очень дорого, и поэтому имеет смысл более подробно рассмотреть процесс собеседования, технологию его проведения. Основной целью отборочного собеседования (некоторые авторы применяют термин «интервью») является получение ответа на вопрос, заинтересован ли претендент в данной работе и способен ли он ее выполнять. При этом обычно возникает необходимость сравнений нескольких кандидатов. Интервьюирование, как и другие методы опроса, представляет собой своего рода технологию, включающую в себя следующие этапы: – подготовка интервью, включая общую и конкретную подготовку; – начало; – основная часть; – завершение; – обработка результатов. Методические принципы интервьюирования можно разделить на базовые (универсальные) и специфичные. Последние представляют собой модификации этой методики применительно к различным типам исследовательских задач. Собеседование при приеме на работу имеет решающее значение в процессе подбора кадров. Заключается в отборе подходящего человека для работы на основе объективных критериев, которые применяются к кандидату взвешенно и справедливо. Собеседование преследует две главные цели: 1) помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности; 2) помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы. Учитывая уникальность интервью как метода оценки и отбора кандидатов, необходимо добиться его максимальной эффективности, которая зависит от технологии его проведения, профессионализма интервьюера. Избежать возможных серьезных ошибок поможет структурирование как процесса принятия решения о приеме на работу, так и методики проведения интервью. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью Первые впечатления. Зачастую, принимая на предприятие нового сотрудника, работодатель проводит с ним собеседование. Можно даже сказать, что проведение собеседования – наиболее эффективный и точный метод составить верное впечатление о кандидате и проверить, подойдет ли такой человек вашему предприятию. Но необходимо уметь проводить собеседование правильно – ведь во время интервью не только работодатель получает сведения о потенциальном работнике ... С ситуацией поиска новой работы за последние десять лет сталкивался, наверное, каждый человек. Чего нам только не пришлось пережить: финансовые кризисы, обвалы фондовых рынков, политические реформы – все это так или иначе сказывается на трудовой деятельности. Соответственно, неотъемлемым элементом нашей жизни становится собеседование при приеме на работу – этакий мини-экзамен на тему того, подходите ли вы на интересующую вас должность или нет. Введение 1. Сущность собеседования в целом 1.1 Понятие собеседования, его цели и задачи 1.2 Правила проведения собеседования 2. Методики проведения собеседования 2.1 Виды и типы собеседования 2.2 Методики проведения собеседования 2.3 Оценка и принятие окончательного решения Заключение Список использованных источников Введение Сегодня большинство руководителей понимают, что успех и процветание организации во многом зависят от ее сотрудников.