

# Сделай правильный выбор

В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ У СОБСТВЕННИКОВ ИЛИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕГДА СТОИТ ЗАДАЧА СОЗДАНИЯ НАСТОЯЩЕЙ КОМАНДЫ, УМЕЮЩЕЙ ЭФФЕКТИВНО ВЫПОЛНЯТЬ ПОСТАВЛЕННЫЕ ЗАДАЧИ.

КАК ПРАВИЛЬНО И ГРАМОТНО ПОДОБРАТЬ ПЕРСОНАЛ? КОМУ ДОВЕРИТЬ ВЫБОР СОТРУДНИКОВ? НА ЭТИ И МНОГИЕ ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОТВЕЧАЕТ ПРАКТИКУЮЩИЙ ПСИХОЛОГ НАДЕЖДА СТОЛБОВА.

**П**одбор персонала начинается с описания вакансии и анализа её на адекватность сложившейся ситуации на кадровом рынке. Далее начинается этап поиска кандидатов. Желательно иметь начальную базу кандидатов. У опытных руководителей и hr-менеджеров всегда есть папка с резюме, которая постоянно пополняется кандидатами. В небольшой компании эту работу может выполнять помощник руководителя.

Лучше и быстрее закрываются вакансии наиболее распространённые, типовые. Очень сложно найти сотрудников на узкоспециализированные позиции. Здесь и встаёт вопрос: стоит отдавать их кадровому агентству или нет? В основном своими силами персонал подбирают компании, имеющие развитые системы мотивации, определённый статус на рынке или собственную hr-службу или отдел по развитию. Попасть на работу к ним – почётно для любого специалиста. Ещё одним популярным способом поиска персонала является Интернет: специализированные сайты, информационные порталы или сайт компании,

на котором можно ввести специальный раздел. В зависимости от вакансии могут использоваться и другие каналы, например, реклама на остановках общественного транспорта, так и внутри его, периодические печатные СМИ, центры занятости и ярмарка вакансий, а также рассылка информации среди собственных специалистов. Последний способ имеет ряд преимуществ при поиске кандидата на руководящую должность. В данном случае работник вам уже хорошо известен и о нём можно судить по его вкладу в дела фирмы, а его продвижение по службе создаст стимул для остальных сотрудников. Кроме того, это повышает заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к компании. Возможным недостатком является то, что в организацию не приходят люди со свежими взглядами. В любом случае выбор будет зависеть от конкретной ситуации.

Один из сложных этапов в подборе персонала связан с выбором резюме. Их содержание должно максимально соответствовать предъявляемым требованиям к должности. Дальше в ходе



телефонного интервью можно оценить наличие у кандидата таких качеств, как коммуникабельность, навыки делового общения и владение техникой ведения телефонных переговоров, а также умение убеждать.

Чаще всего работодатели предъявляют к кандидатам при приёме на работу следующие требования: образование по профилю, возраст (самый популярный возраст – 22-35 лет), психологическая совместимость, опыт работы, внешность, рекомендации.

Как психолог, рекомендую обратить внимание на кандидатов в возрасте 35-45 лет. Это своего рода возрастная «золотая десятка», когда человек с удовольствием отдаётся работе, ведь дети уже выросли, в жизни есть определённая стабильность, наработан опыт, и, конечно, не стоит сбрасывать со счетов желание быть востребованным. Если грамотно воспользоваться этими возможностями, можно обрести ценного работника.

Во время собеседования не стоит делать большой акцент на информации, которая написана в резюме. Лучше постараться узнать как можно больше о самом кандидате с помощью дополнительных вопросов.

Если ответственно и грамотно провести собеседование, то можно уже на этом этапе избежать «нерадивых» работников в будущем. В процессе беседы человек может показать не только себя, но и дать вам возможность лучше понять, какую команду вы собираете для выполнения поставленных задач. **М**

*Не бойся работать!  
Бойся не работать!*

**РАБОЧИЕ МЕСТА!**

**3000 ВАКАНСИЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНО**

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА И ИНТЕРНЕТ-ИЗДАНИЕ ОБЪЯВЛЕНИЙ О РАБОТЕ

35-54-65, 44-60-92 [www.рабочие-места.рф](http://www.рабочие-места.рф)