

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/228155>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Психология кадровой работы

-

1. Найти на You Tube серию видеофильмов «Кадры решают», в которых демонстрируется практика проведения отборочного собеседования с комментариями специалистов. Просмотреть две записи интервью (позиции: помощник руководителя или директор департамента управления персоналом) и написать эссе с выводами и комментариями по проведению отборочного интервью.

Эссе с выводами и комментариями по проведению отборочного интервью.

Собеседование при приеме на работу — основной этап оценки соискателя. Оно строится на основании общей информации, которую получили во время предварительного интервьюирования по телефону, из резюме, анкет или из других источников. Его длительность зависит от формы, требований к соискателю, способностей самого менеджера и кандидата на должность.

Очень важно в самом начале собеседования постараться снять возможное напряжение кандидата, показать своим поведением (вербальным и невербальным) расположение к кандидату и заинтересованность в нем. Необходимо помнить, что претенденты на должность часто воспринимают ситуацию собеседования как экзаменационную, ситуацию испытания. Стиль собеседования должен быть доброжелательным: в этом случае количество информации будет максимальным

Ключом к собеседованию как методу отбора должно служить ясное представление о том, какие качества являются действительно необходимыми для данной должности, а какими при необходимости можно пренебречь (роль подготовительного этапа отбора).

Во-первых, соискателю для начала предлагается рассказать немного о себе. Данный вопрос – «с подвохом», поскольку, отвечая на него, сразу видно невербальную сторону коммуникации соискателя.

Открытые вопросы дают довольно обширную информацию об интеллектуальных возможностях кандидата и его умении общаться. Есть возможность понаблюдать, сразу ли он понимает вопрос, как ведет себя в том случае, если вопрос неясен, дает ли развернутые и подробные ответы или ограничивается односложными, насколько грамотна и богата его речь, как излагает свои мысли, ведет себя с собеседником: занимает ли позицию подчинения, пытается доминировать над интервьюером или ведет себя как равный партнер.

Едва ли не самыми важными в собеседовании являются вопросы о мотивации, призванные прояснить, насколько человек стремится работать (и почему) именно в данной организации, и что его, в основном, к этому побуждает: престиж, деньги, интерес, стремление к самореализации, желание быть среди людей или что-то еще. Сильное расхождение между ожиданиями и реальностью может привести к тому, что принятый на должность кандидат будет неэффективным сотрудником или скоро уйдет из организации. Напомним, что претендент, чувствуя себя в ситуации испытания, стремится выглядеть в максимально выигрышном свете. На вопросы «в лоб» интервьюер, скорее всего, получит социально желательные ответы, то есть те, которых, по мнению отвечающего, от него ждут (которые являются «правильными»). Один из способов уменьшить вероятность таких ответов - задавать вопросы о событиях прошлого и о планах на будущее, которые воспринимаются как менее «опасные», но являются ничуть не менее информативными.

Работодатели также обращают внимание на внешний вид соискателя. К примеру, если это помощник руководителя, и это женщина, то ей следует уделять внимание своему внешнему виду, поскольку она является «вторым» лицом руководителя.

Также, если соискатель собирается работать с документами, везде важно наличие пунктуальности (в заполнении резюме, в пунктуальности прихода на собеседовании и др).

Следует определить на собеседовании, какой тип соискателя сейчас беседует: кинестетик, визуал или аудиал. К примеру, кинестетики – творческие люди, они находят нестандартный подход к любой ситуации. Но им нужен эмоциональный комфорт, поэтому в стрессовых условиях они не смогут работать.

Кинестетикам сложно работать с информацией, с буквами и цифрами, поскольку превалирует чувственная сфера.

Удержание контроля за ходом беседы относится, во-первых, к ее содержанию, во-вторых, к поддержанию доброжелательной атмосферы.

Навыкам такого контроля консультанта можно предварительно специально обучить. В противном случае, если необходимые умения не формируются в процессе практической работы, можно столкнуться с негативными последствиями собеседования (как для кандидата, так и для консультанта-интервьюера). Контроль только содержательной стороны, явно выраженная, подчеркнутая ориентация на получение максимальной информации может усиливать в интервьюируемых ощущение «экзамена», после которого многие чувствуют себя опустошенными и не удовлетворенными самой процедурой собеседования. Ориентация же только на поддержание хороших отношений в ущерб работе на результат (сбор необходимой информации о кандидате) приводит к тому, что интервью как метод оценки и отбора перестает выполнять свои функции.

По итогам собеседования составляется заключение и делается вывод о том, представляет ли кандидат интерес для компании-заказчика и направлять ли его на психологическое тестирование (если таковой этап отбора предусмотрен). Окончательное решение о приеме или отсеивании кандидата должно выноситься по всей совокупности результатов.

2. Подготовить собственное резюме с учетом необходимых требований

Телефон: 8-922-111-222-33

e-mail:123@yandex.ru

Иванова Мария Сергеевна

ОБРАЗОВАНИЕ: Уральский государственный университет имени А.М.Горького, г. Екатеринбург.

Исторический факультет, магистратура. 1999-2005 гг.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ И ЗНАНИЯ: Windows, MS Office, Internet - опытный пользователь. Вод права:

Категория В

ОПЫТ РАБОТЫ

ООО Симба

Май 2016 - февраль 2022

Региональный тренер; Бренд-амбассадор Procter&Gamble

- Обучение консультантов по корпоративным программам (тренинги по продажам, продуктивное обучение, вводное обучение и тп). Периодичность проведения аудиторных тренингов - 1-2 раза в месяц. Полевое обучение - каждый день (2-3 визита к консультантам обязательно)
- Разработка и проведение аудиторных тренингов: "Установление контакта с покупателями", "Выявление нужд и потребностей"; "Презентация товара"; "Перевод с конкурентов"; "Работа с возражениями";
- Бренд-амбассадор по продукции Procter&Gamble. Организация конференций, симпозиумов (включая подготовку и пост мероприятия) для сотрудников дистрибьютора и консультантов по России (Екатеринбург, Пермь, Киров, Тюмень, Благовещенск, Ижевск, Нижний Тагил), нахождение в командировках до 30% рабочего времени. За период работы проведено более 30 сессий для внешних заказчиков. Продукту обучено более 1000 продавцов-консультантов сетей.
- Проведение дистанционного обучения для консультантов на территории УрФО (скайп-конференции, whatsapp). Периодичность - 1-2 обучения в день. Мотивация и контроль работы 4 супервайзеров и 35 консультантов.
- Проведение на постоянной основе (один раз в месяц) оценок персонала на уровне региона;
- Курирование и организация адаптационного процесса, наставничества в полях;
- Анализ и контроль плановых показателей продаж по каждому консультанту.

ОАО "СКБ-БАНК»

Апрель 2010 - декабрь 2010

Специалист сектора развития персонала

- Оценка персонала (ключевой персонал, персонал среднего звена, управленческие должности) методом 180 градусов;
- Внедрение новой программы вводного тренинга для сотрудников Банка;
- Работа с Большими Банковскими тестами;

- Ведение кадрового резерва Банка.

Список используемой литературы

- 1) Верна В. В., Особенности применения кадровых технологий работы с молодыми специалистами на рынке труда: опыт российских компаний // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. — 2017. — № 3. — С. 66-70
- 2) Подбираем кандидата, адаптируем сотрудника // Справочник по управлению персоналом. — 2015. — № 2 (февраль). — С. 123-130
- 3) Сайт HH.ru

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/228155>