



# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Ведущий:

Буваназаров Юрий, HR-менеджер ГК  
«Десан», консультант по подбору персонала





# 1. Формирование профиля должности

**Профиль** - это описание компетенций, опыта, а также анкетных данных, необходимых для выполнения данной работы в данной организации.



- Описание должности;
- Ключевые показатели эффективности деятельности (KPI должности);
- Профессиональные Компетенции. Необходимые знания, умения и навыки;
- Личностные Компетенции. Необходимые личные качества (компетенции, обусловленные спецификой выполняемой деятельности);
- Корпоративные Компетенции.



## Жизненный цикл компании



- Стартовый этап развития;



- Этап бурного и активного роста;



- Зрелость и стабилизация;



- Угасающий бизнес.



## Источники привлечения персонала

### Внешние:

- Сайты по поиску работы
- Социальные сети и проф. форумы;
- «Охотники за головами»;
- Кадровые агентства;
- Родственные организации;
- Рекомендации;
- Учебные заведения;
- Служба занятости.



### Внутренние:

- Ротация персонала
- Совмещение должностей
- Сверхурочная работа
- Внутренние рекомендации сотрудников



# Методы подбора персонала

- Интервью (собеседование);
- Тестирование (профессиональное и психологическое);
- Тестовые задания и «тестовые дни»
- Ассесмент-центр;





## Виды интервью (собеседований)

- Краткое телефонное интервью;
- Структурированное интервью;
- Неструктурированное интервью;
- Ситуационное или case-интервью;
- Стресс-интервью;
- Групповое интервью;





## Структура интервью

- Установление контакта;
- Интервью;
- Рассказ о компании, вакансии, бизнесе;
- Закрепление договоренностей;





## Методики оценки кандидатов

- Анализ метапрограмм;
- Психолингвистический анализ речи;
- Ситуативные вопросы (case);
- Проективные вопросы;
- Провокации;
- Оценка достоверности;

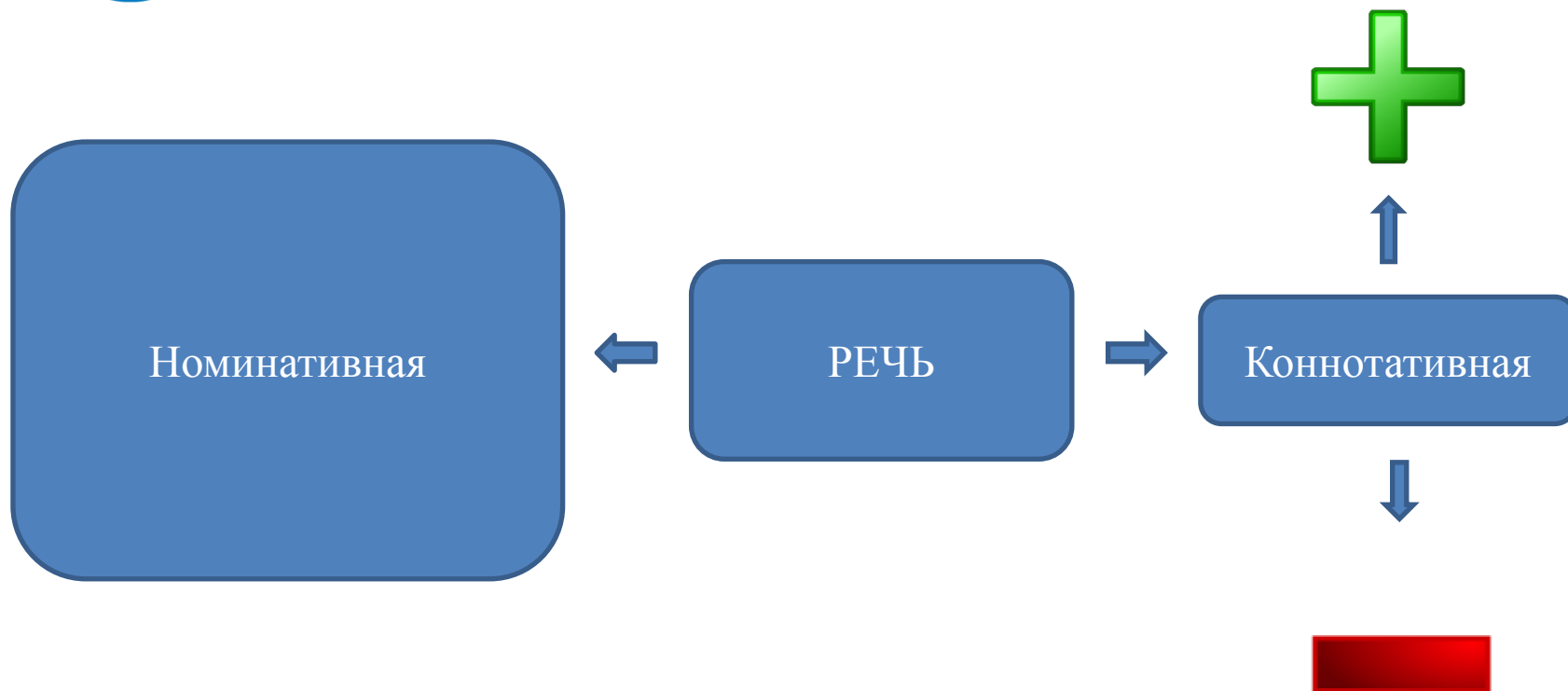


# Анализ метапрограмм

| Метапрограмма                     | Что показывает                                                                                                                            |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тип референции                    | Что играет главную роль при принятии решения: собственное мнение или мнение окружающих                                                    |
| Стремление/избегание              | Что из предыдущего опыта кандидата вызывает негатив. На сколько он ориентирован на поиск ошибок или негатива                              |
| Процесс/результат                 | На что больше ориентирован, на процесс или результат                                                                                      |
| Одиночка/менеджер/командный игрок | Как позиционирует себя в рабочих отношениях: предпочитает работать в одиночку, в команде либо управлять командой                          |
| Процедуры/возможности             | Каким путем кандидат идет в своей работе или в решении личных задач. Соответствует ли характер выбранной деятельности склонности человека |
| Сходство/различия                 | Ориентируется ли кандидат на свой прошлый опыт или стремиться к изменениям, изобретает новые способы решения задач                        |
| Содержание/окружение              | Какова установка кандидата: на общение с людьми или работу с предметами, цифрами и т.д.                                                   |
| Активность/рефлексивность         | К чему склонен кандидат: к активным действиям или аналитике, пассивен или инициативен                                                     |



# Психолингвистический анализ речи





# Оценка достоверности

**Конструирование** - моделирование ситуации с тем, чтобы представить ее в социально-приемлемом или выгодном для себя свете.



## Признаки

- Изменение темпа речи;
- Резкое увеличение числа слов-паразитов;
- Слова-проговорки;
- Невербальные проявления;
- Уход - подмена одного ответа другим, близким по содержанию.
- Рационализация

- ✓ Чередуйте темы, не давайте кандидату «вести» и «перепрыгивайте» с одной темы на другую.
- ✓ Возвращайтесь к сомнительной теме несколько раз по-разному



# Правила ведения собеседования

## Общие:

- Интервьюер ведет и **контролирует** ход беседы;
- Интервьюер занимает **партнерскую** позицию;
- Интервьюер **слушает** большую часть беседы;
- Интервьюер дает **правдивую** информацию.

## Методические:

- Использование **разных** методик;
- Чередование **тем вопросов**;
- Выдержка **темпа** беседы;
- Минимизация **биографических** вопросов;



Спасибо за внимание!



Ведущий блока:  
Буваназаров Юрий  
[yura.buvanazarov@yandex.ru](mailto:yura.buvanazarov@yandex.ru)  
+7 (977)726-74-57