

Підбір персоналу



Підбір персоналу у роздрібний салон-магазин

Підбір кадрів - це одне з найбільш важливих завдань у розвитку будь-якого підприємства! Адже, як відомо, серцем будь-якої компанії є його працівники! Саме від того, що це за люди, і залежить майбутнє, та й теперішнє організації.

Навчальний
центр

Етапи зовнішнього підбору

1 етап

- Формування вимог до посади.
- Визначення функцій для формування критеріїв відбору.
- Визначення методів пошуку та підбору персоналу.
- Розміщення вакансій.
- Збір резюме.
- Проведення первинного відбору кандидатів по резюме.

2 етап

- Підготовка списку кандидатів, рекомендованих для проходження інтерв'ю.
- Організація інтерв'ю з кандидатами.

3 етап.

- Проведення інтерв'ю за списком питань серед кандидатів.
- Відбір та затвердження кандидатів.

4 етап

- Оформлення кандидата на працевлаштування.

Питання кандидату на співбесіді

Слід враховувати, що питання на співбесіді кандидату задаються в певній послідовності, яку ми розглянемо.

1. Розкажіть про себе.

Під час відповіді кандидата потрібно враховувати ряд важливих нюансів:

- *у мові кандидата можливий формальний переказ відомостей з біографії;*
- *вирішує відразу поділитися «козирями»;*
- *відображаючи прагнення залишитися в штаті цієї компанії;*
- *мова співрозмовника ясна, коротка і чітка;*
- *співрозмовник мимрить або зовсім висловлює свої думки не чітко.*

2. Які у Вас погляди на життя? Як долаєте труднощі, що виникають?

Завдяки відповіді на це питання вдасться зрозуміти, хто людина за натурою. Деякі заявляють, що життя занадто складне, існує безліч проблем. Інші відзначають позитивні думки про життя. Вони визнають, що можуть бути в житті певні проблеми, але всі їх можна долати.

3. Що Вас зацікавило в цій роботі?

Відповіді багатьох будуються на шаблонах, заявляючи про відмінні умови праці і прекрасні перспективи кар'єрного росту. Цінні фахівці постараяться відзначити по можливості конкретніше.

4. Розкажіть про свої переваги? Чому вважаєте себе гідним цієї роботи?

Це питання є одним з ключових при співбесіді. Завдяки даному питанню кандидат зможе донести інформацію про свої основні переваги. Керівнику потрібно враховувати, як співрозмовник доносить інформацію про свої переваги. Деякі обмежуються абстрактними поняттями, інші ж приводять аргументовані факти. Звичайно, люди, які вдаються до реальних фактів і цифр (реально підтверджуючи свої переваги), можуть заслуговувати більше поваги і уваги з боку роботодавця.

5. У чому Ваші слабкі сторони?

Грамотний фахівець навряд чи буде каятися в своїх слабких гріхах. Він постарается піднести свою відповідь таким чином, щоб поліпшити шанси на працевлаштування. Наприклад, відзначить свою надмірну «вимогливість до себе та інших», «часто багато хто називає мене трудоголіком» та ін

6. Чому покинули колишнє місце роботи?

Чому прийняли рішення про зміну місця роботи?

Як керівництво Вас оцінювало?

Перше питання передбачене для кандидатів, які вже пішли з роботи, а другий – для тих які тільки планують такий крок у своєму житті. Слід врахувати, як співрозмовник говорить про свою колишню роботу. Високий ступінь конфліктності, негатив по відношенню до людей все одно будуть позначатися на взаєминах і роботі фахівця і на новому місці. Потрібно бути акуратними при влаштуванні таких співробітників в штат своєї компанії. Грамотний фахівець в основному акцентує увагу на позитивних аспектах минулої роботи, але підкреслить - прийняв рішення про зміну роботи, оскільки прагне до більшого. Хоча не будемо забувати - іноді керівники також досить конфліктні і «важкі» для працівників

Навчальний
центр

7. Чи були у вас інші пропозиції про роботу?

Грамотного фахівця очікували і інші пропозиції, про які він розповість під час співбесіди. Але при цьому підкреслить свою зацікавленість в роботі саме у вашій компанії.

8. Як Ви уявляєте себе через 5-10 років?

Здебільшого людям не властиво планувати своє життя на такий період, вважають за краще йти за течією. Такі фахівці навряд чи потрібні вашій компанії. А інші претенденти вважають за краще відповідати досить абстрактно - наприклад, повідомляють про свої плани стати фахівцями в певній галузі. Однак нам потрібно набагато більше конкретики. Тільки невелика частина кандидатів націлена на свій особистий успіх, охоче розповідаючи про плани свого професійного зростання в подальшому.

9. Які зміни вирішили б зробити на новому місці роботи?

Оптимально, коли кандидат пропонує певні способи поліпшення роботи компанії, ґрунтуючись на власному досвіді. Хоча зробити це на першій зустрічі досить складно, оскільки співробітнику ще недостатньо відомі нюанси і проблеми діяльності вашої компанії. Але від здобувача потрібно отримувати поступову ініціативу

10. У кого можна отримати відгуки про вашу попередньою роботу?

Досить важливий і корисне питання, оскільки ставить під сумнів всю інформацію, отриману від здобувача під час співбесіди. Оптимальна ситуація - коли здобувач на посаду впевнено надає телефонний номер, а краще відразу кілька контактів колишніх роботодавців. Але зазвичай кандидати не можуть запропонувати навіть одного номера. Такі сумніви стають ознакою відсутності трудового досвіду або хороших рекомендацій.

11. Яку зарплату очікує співробітник?

Грамотний фахівець завжди знає ціну своїй діяльності. Можливі ситуації, коли компанія просто не може запропонувати співробітникові запитувану зарплату, якщо він значно сильніше інших фахівців в організації. Однак в разі блефу з боку співробітника можна різко зменшити передбачувану оплату або пільги, щоб вивести здобувача з рівноваги.

12. Чи є у вас хобі, які захоплення віддаєте перевагу у вільний час?

Поцікавтеся в кінці розмови хобі претендента. Бути може, зможете знайти однодумця по деяким захопленням. Та й самі зможете в нього залишити гарне враження, будуть додаткові відомості для роздумів.

Щоб правильно організувати підбір співробітників, власник магазину повинен бути максимально підкований в цьому питанні. І допомогти йому в цьому може відвідування семінарів, тренінгів, читання відповідної літератури.

Власники бізнесу також повинні пам'ятати, що які б зусилля вони не робили, як би професійно не був організований підбір співробітників, плінність кадрів в роздрібному магазині залишиться, якщо система мотивації вимагає поліпшення. Всі розуміють, що занадто часта зміна персоналу економічно не вигідна і впливає на роботу магазину негативно.

Ґрунтуючись на досвіді нашої компанії, ми рекомендуємо не просто приймати співробітників (особливо, торговий персонал) за результатами співбесіди, а й давати їм тестові завдання в формі ділової гри. Або спочатку приймати торговий персонал на стажування під керівництвом досвідченого результативного співробітника, щоб визначити, в якій мірі вироблене ними на Вас початкове враження було обумовлено їх реальними навичками, досвідом і особистими якостями, а не тільки розвиненою здатністю до самопрезентації. Отримуючи, таким чином, додаткові, різнобічні думки про кандидатів, Ви отримуєте шанс мати співробітників, в яких Ваш бізнес реально потребує, а не тих, хто суб'єктивно здався Вам «схожим на Вас».

Успіхів Вам! Сподіваюсь вам допоможе наша інформація.

З повагою,
Команда Навчального центру «Експерт».

Навчальний
центр