

Критерии оценки приёма на должность преподавателя

Ступени отбора

Каждый соискатель, прежде чем начать работу в Кызыл-Кийском горнотехническом колледже инновации и экономики имени Т.Кулатова, должен пройти несколько ступеней оценки. Лишь по результатам этих оценок руководство примет решение о приеме на работу.

Сюда входят следующие этапы:

- отборочное собеседование}
- заполнение заявления}
- интервью или беседа}
- профессиональное испытание}
- проверка рекомендаций с предыдущих мест работы}
- медосмотр}
- оглашение решения.

Лишь после прохождения всех этапов можно судить об устройстве на работу или нет.

Предварительное собеседование

Беседу можно провести несколькими способами. Иногда этим занимается непосредственное начальство, линейный менеджер, редко собеседование ведет отдел кадров. В ходе беседы выясняются образование и качества соискателя.

Заполнение заявления

Те, кто прошел собеседование, должны будут заполнить заявление и анкету. При этом анкета должна тщательным образом при минимуме вопросов выяснить, на что нацелен человек в работе. Здесь же могут присутствовать вопросы, касающиеся прежней работы. Вопросы должны носить нейтральный характер. Кроме этого, должна быть предусмотрена возможность отказаться от ответа

1. Беседы по определенной схеме. Здесь нельзя получить максимально полную информацию.
2. Слабо формальные беседы. В этом случае беседа имеет более гибкий характер, и, кроме заранее определенных вопросов, работодатель может задать и другие.
3. Беседы без определенной схемы. В этом случае беседы уточняются лишь тематика вопросов, а сами вопросы придумываются в ходе разговора.

Профессиональное тестирование

После этого испытания работодатель сможет получить более точную информацию о профессиональных способностях кандидата. Также он помогает выявить стиль работы соискателя и его возможный профессиональный рост.

Проверка рекомендаций с прежних мест работы

Если у соискателя есть рекомендации, то их необходимо внимательно изучить. При появлении вопросов работодатель имеет право уточнить некоторые данные, позвонив на предыдущие места работы. Иногда к списку основных документов работодатель может потребовать характеристику или резюме.

Медосмотр

Должен проводиться при наличии требований к здоровью, и отдел кадров может потребовать предоставление справки о состоянии здоровья.

Решение принимается на основании полученных результатов. Здесь сравниваются показатели всех кандидатов на должность.

- Пунктуальность. Когда человек пришел? Точно в назначенное время, заранее или опоздал?

- **Опрятность.** В любой ситуации важен внешний вид человека. Даже если вы нанимаете грузчика, адекватный человек должен понимать разницу между выходом на работу и посещением офиса.
- **Активность.** Как вел себя соискатель – был вялым, зажатым или активно включался в обсуждения, проявлял инициативу?
- **Внятность.** Часто ли интервьюер переспрашивал вопросы, просил разъяснений или все понимал с ходу, отвечал по делу.

Хотя непосредственно на качество профессиональной деятельности эти параметры могут и не влиять, они важны при приеме на работу. Если потенциальный сотрудник не выделяется ничем выдающимся на фоне остальных, стоит выбрать того, кто произвел лучшее впечатление. Но если перед вами специалист экстра-класса, ему можно простить некоторые недостатки.

Оценка личных качеств

Коммуникабельность, стрессоустойчивость, ответственность, исполнительность – чтобы ни написал кандидат в резюме, все важные для работы моменты необходимо проверить.

Так вы не только выявите неточности в указанных данных, но и поймете, насколько потенциальный сотрудник соответствует вашему корпоративному стилю.

Для оценки личности соискателя по каждому отдельному моменту можно воспользоваться небольшой шпаргалкой.

Качество для оценки	Варианты вопросов
Целеустремленность	1. Как вы ведете себя при возникновении трудностей? Делаете все, чтобы достичь результата. Откладываете до лучших времен. Просите совета. Делаете вид, что ничего не случилось. 2. Как вы поведете себя, если будет много сложностей и неудач? 3. Чего вы не смогли достичь в жизни? По какой причине?
Ответственность	1. Часто ли вы берете на себя ответственность за неудачи, возникшие в компании проблемы? 2. Как ваш личный результат на работе влиял на организацию в целом? 3. Приходилось ли вам прибегать к помощи других людей?
Самостоятельность	1. Когда вами были заработаны первые деньги? 2. Как давно вы живете только за счет собственных средств? 3. Сможете ли вы взять на себя управление рабочим процессом в сложной ситуации?
Предприимчивость	1. Удавалось ли вам быстро и удачно решить непредвиденную проблему? 2. С какими трудностями вам приходилось сталкиваться? 3. Каким образом вы получили предыдущую работу?
Стрессоустойчивость	1. Как вы себя чувствуете в условиях нехватки времени, давления? Сможете ли принять важное решение? 2. В каких условиях вы себя чувствуете наиболее комфортно? 3. Какие условия могут привести к вашему увольнению с работы?
Способность к планированию	1. Вы можете выполнять одновременно несколько несвязанных задач? 2. Вы обычно ищите несколько способов решения проблемы или останавливаетесь на одном? 3. Расскажите, что вы планировали сделать в прошлом году, но не смогли.
Моральные ценности	1. За что нужно безоговорочно увольнять сотрудников? 2. Что стимулирует людей на работе? 3. В каких случаях вы можете оправдать ложь?

Старайтесь использовать открытые вопросы, они полнее раскрывают личность человека. Иначе вы рискуете «подогнать» претендента под свои рамки. Дополнительно можно узнать, в какой среде работал кандидат раньше, что ему там нравилось, а что нет.

Уточните, что соискатель знает о корпоративных ценностях вашей компании. Какие из них одобряет, какие считает лишними и почему.

Оценка строится на соответствии наиболее важных с точки зрения вакантной должности качеств и соответствия кандидата им, а также корпоративным принципам компании. Так, для IT-специалиста коммуникабельность не является необходимой, а вот ответственности и предприимчивость – важны. А рядовому менеджеру по продажам не обязательно уметь планировать или брать на себя риски.

Мотивация

Понять, чем руководствуется человек в принятии решений, выборе жизненных целей, важно для работодателя. От этого зависит эффективность работы, ее успешность.

Чтобы понять мотивацию кандидата, используются такие вопросы:

- Почему вы решили уйти с прежнего места работы? Сколько времени прошло между принятием решения и первыми шагами к его исполнению?
- Каковы ваши личные и карьерные планы на текущий год?
- Какие предложения, кроме нашего, вы рассматривали? Чем они показались вам привлекательными?