

Конкурсный отбор персонала





Под конкурсом обычно понимается соревнование между двумя и более кандидатами за занятие вакантной должности.

Конкурсные процедуры способствуют:

- поднятию престижа должности;
- привлечению большего количества кандидатов;
- повышению объективности решения о приеме на работу;
- демократизации и открытости сферы управления персоналом;
- внедрению новых технологий кадровой работы;
- интенсификации сбора персональной информации для планирования работы с принятыми на работу кандидатами;
- формированию команд.

Необходимыми элементами конкурсной процедуры являются:

- 1) наличие претендентов, выставляющих свою кандидатуру на конкурс;
- 2) конкурсная комиссия, которой предоставляется право на основе положения о конкурсе выбрать приемы и методы его проведения;
- 3) механизмы оценки достоинств конкурсантов и принятие решений по итогам конкурса;
- 4) механизмы информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса.

Сложилось несколько подходов к организации и проведению конкурса при приеме на работу и на замещение вакантной должности.



Выборы



Подбор



Отбор



Выборы

В рамках этой процедуры учитывается мнение большинства и не проводятся специальные предварительные испытания кандидатов. Их соответствие или несоответствие вакантной должности определяется конкурсной комиссией на основе изучения официальных и неофициальных документов (характеристик от руководства, общественных и профсоюзных организаций, собеседования).

Подбор

Решение о соответствии кандидата принимается кадровой комиссией, возглавляемой непосредственно вышестоящим руководителем или назначенным им лицом.

При оценке подбираемых кандидатов конкурсная комиссия помимо анализа документов и характеристик проводит собеседования, иногда структурированные интервью и психологическое

Отбор

способ, позволяющий в любых условиях провести наиболее демократичную и в значительной степени свободную от субъективизма конкурсную процедуру. всестороннее тщательное и объективное изучение индивидуальных особенностей каждого кандидата и возможное прогнозирование его эффективности

Этапы конкурса

Конкурс может проходить в несколько этапов. Организация конкурсных процедур предполагает их подготовку, проведение и подведение итогов.

Подготовительный этап: создание конкурсной комиссии, разработка программы испытаний, подготовка материалов к рассмотрению на заседании конкурсной комиссии, рассмотрение документов, представленных кандидатами для участия в конкурсе, утверждение

Основной этап: проведение испытаний

Заключительный этап: подведение итогов, оглашение результатов



Процедуры, используемые для сбора информации о кандидатах:

- 1) психологическое тестирование
- 2) ролевые игры
- 3) ситуационное моделирование
- 4) групповая дискуссия
- 5) собеседование
- 6) публичное выступление
- 7) опрос общественного мнения
- 8) экспертный опрос