



Часто бывает так, что руководитель компании или отдела перепоручает наём новых работников другим, будь то профессионалы из кадровых агентств или собственные подчиненные. Это, безусловно, имеет свои причины, но не стоит упускать те огромные возможности, которые предоставляет личное общение с кандидатом. Ведь даже мнение супер-профессионала никогда не заменит своё собственное, а в конечном счете работать с этим человеком и доверять ему дела компании предстоит именно вам!

И именно интервью, несмотря на тысячи разработанных методик, является самым объективным и информативным методом отбора персонала.

Вам, как руководителю, следует оценивать потенциального работника по трем самым ключевым характеристикам.

Во-первых, это его профессиональный уровень и навыки. Только вам решать, насколько они подходят для работы на той должности, которая вакантна в вашей компании.

Во-вторых, - и возможно, это имеет едва ли не большее значение, чем первый момент – это мотивация соискателя. Насколько сильно он хочет работать в вашей компании и, главное, почему?

Наконец, в-третьих (и этот аспект также очень и очень важен) – совместимость. Вы знаете свой коллектив, как никто другой. Как вы считаете, сможет ли этот кандидат удачно вписаться в созданную вами команду? Насколько он сможет сработаться с вами, как с руководителем? Гораздо лучше, чем разбирать конфликты, мешающие эффективной работе, не допустить их изначально.