

ОЦЕНКА КАДРОВ.РУ

23 сентября 2020

Отбор кандидатов на работу: лучшие методы и полезные советы

Отбор кандидатов на работу: лучшие методы и полезные советы

Вы решили нанять нового члена команды. Вы часами обсуждали с коллегами, что должен предложить новый сотрудник, и теперь вы готовы опубликовать описание должности на своей странице вакансий и на досках вакансий. Если все будет хорошо, скоро вы получите первые заявки. Тяжелая часть окончена, верно?

Претенденты на отбор

Ну еще нет. В дальнейшем возникнет множество вопросов. Насколько опытен этот кандидат в этом обязательном навыке? Как мы можем опросить этого заявителя, который живет в двух часах езды? И, наконец, как мы узнаем, кто лучший кандидат?

В этом пошаговом руководстве вы найдете полезные методы проверки и советы, которым нужно следовать. Однако, прежде чем мы углубимся в подробности, сделаем шаг назад, чтобы убедиться, что вы:

Выявлены все необходимые и полезные навыки: возможно, вы уже знаете, какими очень важными навыками должны обладать кандидаты, но если копнуть немного глубже, могут быть другие, о которых вы не думали.

Осознайте бессознательную предвзятость: мы все склонны отдавать предпочтение сходству.

Мы более склонны ладить с людьми, которые имеют с нами те же интересы или происхождение. Во время скрининга это и другие предубеждения могут нанести вред.

Отточите свои навыки работы с кандидатами: важно произвести на соискателей хорошее впечатление как компания. Будьте ясны и прозрачны, отправляйте последующие электронные письма и по возможности оставляйте отзывы. Независимо от того, будет ли кандидат нанят или нет, он может соответствовать будущим вакансиям или иметь возможность рекомендовать других кандидатов.

Как только вы сделаете все это, давайте приступим к отбору кандидатов.

Фаза применения: в путь

1. Скрининг возобновляется.

Резюме - самый традиционный способ продемонстрировать потенциальным работодателям свои навыки и опыт. Сканируйте резюме кандидатов, чтобы узнать об образовании кандидата, истории работы и большинстве связанных сертификатов. Такие платформы для набора персонала, как Workable, могут значительно упростить этот процесс, автоматически анализируя резюме и систематизируя информацию по уникальным профилям кандидатов.

Итак, если кандидат обладает необходимыми навыками, означает ли это, что ему следует перейти к следующему этапу? Может быть. Сначала посмотрите на эти два фактора:

Формат резюме: в большинстве случаев беспорядочные резюме с опечатками и странными формулировками могут указывать на недостаток внимания при написании текста. Это может вызывать беспокойство, особенно для ролей, требующих внимания к деталям, например тестировщиков программного обеспечения или копирайтеров. Однако если кандидат кажется подходящим для этой роли по другим характеристикам, вы можете оценить эти навыки с помощью различных методов, например, инструментов оценки.

Необъяснимые пробелы в работе: это может вызывать тревогу, но это не повод для дисквалификации кандидата. Это просто то, что нужно изучить во время интервью. Узнайте, что они сделали за это время. Например, они могли использовать свободное от работы время для получения сертификата, полезного для текущей должности.

2. Проверка сопроводительных писем

Большинство кандидатов включают сопроводительные письма в свои заявки. Если вы считаете сопроводительные письма важной частью процесса оценки, рекомендуется попросить кандидатов отправить сопроводительное письмо в руководстве по подаче заявки. Вот что вы можете узнать о кандидате из сопроводительных писем:

Мотивация на роль и отношение

Сильные и слабые стороны

Будущие карьерные цели

Согласованность между резюме и сопроводительным письмом

Четкая структура

Многие кандидаты будут использовать шаблон для своего сопроводительного письма, иначе они не предоставят много полезной информации из-за боязни сказать что-то не так (особенно если они младше). Вот почему полезно иметь другие источники информации. Например, вы можете разработать открытые вопросы для приложений, такие как:

Почему вы подали заявку на эту должность?

Чего вы хотите добиться в этой роли?

Как ваши сильные и слабые стороны соответствуют требованиям роли?

3. Просмотр видеоприложений

\

Видео-приложение - это дополнение или замена сопроводительных писем. Это одно- или двухминутное видео, в котором кандидаты могут объяснить, почему они подходят для этой должности. Попросите их кратко представиться и почему они подали заявку на эту роль. Вы также можете попросить кандидатов продемонстрировать определенные навыки во время видеоприложения, которые имеют отношение к работе (например, продать продукт за пятнадцать секунд). Если вы хотите использовать видеоприложения в процессе отбора, лучше всего использовать соответствующее программное обеспечение, чтобы кандидаты могли легко записывать свои ответы.

Экран телефона: делаем первый шаг

Теперь, когда вы сузили список наиболее подходящих кандидатов на основе резюме и сопроводительных писем, вы можете запланировать с ними экран телефона. Что вы должны спросить на собеседовании по телефону? Во-первых, вы можете проверить работу и образование кандидатов. Вы также можете запросить основную информацию, такую как их текущее местоположение, ожидаемые зарплаты или доступность. Во время разговора сосредоточьтесь на том, насколько хорошо они умеют общаться, и запишите их ответы.

Создайте и отправьте кандидатам календарные приглашения, чтобы они были доступны и хорошо подготовлены. Вот несколько потенциальных красных флажков для проверки

телефонов:

Кандидат не отвечает на звонок. Это называется призраком и не является признаком профессионализма кандидата. Дайте им возможность объяснить, что произошло, и подумайте о том, чтобы дать им еще одну возможность, если их объяснение имеет смысл, а их профиль в остальном выглядит как нельзя лучше.

Кандидат грубо или равнодушно настроен. Нервозность во время собеседований - это нормально. Однако вы можете заметить отсутствие интереса и высокомерия в определенных словах и фразах. Например, фразы «мне все равно» или «что-то еще» не подходят в контексте собеседования. Кроме того, отсутствие вопросов с их стороны может указывать на то, что кандидат может быть не так заинтересован, как вам хотелось бы.

Кандидат предоставил противоречивую информацию. Из разговора с собеседником вы понимаете, что некоторые детали в его резюме неверны. Это значит, что они либо пытаются что-то скрыть, либо не обращали особого внимания при подаче заявления.

Оценки: проверка самого необходимого

После телефонного собеседования целесообразно проверить навыки кандидата с помощью инструментов оценки. Существует множество тестов - от измерения навыков программирования до определения соответствия кандидата культурным условиям. Найдите те, которые дадут вам хорошее представление об их будущей работе. Наиболее распространенные типы тестов:

Тесты способностей: используйте их для измерения способностей, связанных с работой.

Например, если вам требуется сотрудник, хорошо владеющий английским языком, тест по английскому языку поможет вам оценить языковые способности кандидатов.

Личностные тесты: Личностные тесты могут показать сильные стороны характера кандидата и наличие у него поведенческих черт, необходимых для этой роли, например быть самостоятельным.

Собеседование на месте: привлечение (их) домой

Следующая остановка: интервью на месте. Собеседования могут вызывать стресс как у кандидатов, так и у интервьюеров. Обе стороны проходят оценку и хотят произвести хорошее впечатление. По этой причине хороший интервьюер выберет правильные вопросы для собеседования и подготовится ответить на все типы вопросов о компании и должности.

Во время собеседования создайте для кандидата благоприятную атмосферу и по возможности ведите с ним искренний разговор. Делать записи во время собеседования важно, но также важно сосредоточиться на разговоре, чтобы понять личность и образ мышления кандидата.

Типы вопросов, которые нужно задать:

Ситуационные и поведенческие вопросы, чтобы понять, как человек реагирует в определенных контекстах.

Вопросы, основанные на навыках, которые раскрывают профессиональные способности кандидатов. Например, если вы нанимаете редактора, вы должны оценить его внимание к деталям.

Вопросы, основанные на ценностях, чтобы проверить, подходят ли они к культуре и коллективу.

Что еще стоит оценить:

Эффективное общение: верны ли ответы кандидата? Они кажутся внимательными слушателями? Хороший коммуникатор также предоставляет примеры, которые помогут вам понять их точку зрения.

Отношение: Кандидат на собеседовании практичен и позитивен. Они говорят о своих

достижениях с гордостью, а не с высокомерием.

Последовательность: опять же, соответствие с предыдущими ответами и резюме вопросов. Если в резюме кандидата указано, что у него есть опыт работы с Java, а оказывается, что нет, это красный флаг.

Видеоинтервью: сокращение дистанции

Что произойдет, если кандидатам придется ехать на собеседование на большое расстояние? Или если вам нужно быстро оценить соискателей из-за быстрого масштабирования и сложно организовать собеседование на месте? Затем вы можете легко пригласить их на видео-интервью. Видео-интервью стали широко популярными в наши дни, поскольку они экономичны и удобны как для кандидатов, так и для интервьюеров.

Интервью в режиме реального времени: вы входите в видеовстречу с кандидатом в режиме реального времени и следуете тому же процессу отбора, что и во время собеседования на месте. Обязательно дайте кандидатам четкие инструкции относительно видеозвонка и того, чего ожидать, чтобы избежать путаницы.

Те же самые красные флажки, которые вы бы заметили во время личного собеседования, применимы и здесь. Дополнительный красный флаг был бы, если бы кандидат был безразличен или, казалось, делал другие вещи в то же время.

Записанное (или асинхронное) видеоинтервью: в этом типе интервью интервьюер задает кандидатам ряд вопросов и просит их записать свои ответы. Собеседование не проходит в режиме реального времени, и вы можете оценить ответы кандидатов вместе со своими товарищами по команде, когда вам будет удобно. Убедитесь, что вопросы, которые вы задаете, достаточно ясны и не требуют объяснения (хотя было бы неплохо сообщить кандидатам информацию о контактном лице, с которым они могут связаться с вопросами, если они у них возникнут).

Также учтите, что кандидаты знают вопросы заранее, поэтому они не должны казаться неподготовленными или давать нечеткие ответы.

Проверка биографических данных: поиск дополнительных

Вы уже близки к принятию решения о следующем найме, но подождите: пора глубже изучить их предысторию. Несмотря на то, что они продемонстрировали последовательное поведение и способности на протяжении всего процесса отбора кандидатов, разумно провести проверку биографических данных, чтобы выявить проблемы, которые не возникали до сих пор.

Обязательно соблюдайте все юридические аспекты этого процесса, уважая конфиденциальность и честность кандидатов. Было бы разумно иметь четкую политику компании, чтобы обеспечить соблюдение требований на этом потенциально чувствительном этапе.

Вы можете заказать проверку биографических данных:

Криминальная история

Записи вождения

Кредитные отчеты

Отчеты о проверке (например, удостоверение личности, сертификаты об образовании)

В зависимости от должности вы также можете изучить другие аспекты, например историю употребления наркотиков, в процессе выбора. В любом случае проинформируйте кандидата об этих проверках и о том, почему вы их проводите. Вот руководство по выбору поставщиков услуг по проверке биографических данных и выявлению красных флажков.

Еще один способ проверить биографию кандидата - это рекомендации. Обычно компании просят кандидатов указать имена и контактные данные двух рекомендаций. Обычно это бывшие менеджеры или руководители. Задавайте вопросы, чтобы узнать больше о предыдущих должностных обязанностях кандидатов, связанных с должностью, на которую вы нанимаете, как они справлялись со сложными и стрессовыми ситуациями и насколько хорошо они работают в команде.

Испытания на вакансии: вызов финалистам

Во время испытаний работодатель приглашает кандидатов на месте оценить свои навыки на месте в течение нескольких часов или даже полного рабочего дня (с оплатой). Финалистам предлагается выполнить определенные задачи, которые представляют ключевые обязанности роли. Испытания на должности также являются хорошим способом оценить, насколько кандидат взаимодействует с остальной командой и насколько они соответствуют культуре компании. После пробной работы задайте себе следующие вопросы:

Удалось ли им выполнить задания? Сталкивались ли они с какими-либо трудностями, и если да, то как они на них отреагировали?

Насколько хорошо они сотрудничали с остальной командой?

Подходит ли кандидат на эту роль?

Помните: всегда цените время кандидата на пробах и не принимайте его доступность как должное. Создавайте задания таким образом, чтобы они не утомляли и не создавали чрезмерного напряжения. Сделайте так, чтобы они почувствовали себя желанными и непринужденными, и у вас будет больше шансов увидеть лучшую версию себя.

И засветился лучший кандидат!

Вы официально прошли отбор - молодец! Это определенно долгий и сложный процесс, но при хорошем планировании он того стоит.

В целом, хорошая система отслеживания кандидатов (ATS) может помочь вам лучше управлять этими шагами с помощью автоматических инструментов проверки резюме, оценочных карточек и т. Д. Например, Workable упрощает планирование собеседований, эффективное общение с членами команды и лучшую оценку с помощью оценочных карточек. , среди прочего.

Последний, но тем не менее важный; Теперь, когда вы закончили отбор кандидатов, пришло время оценить ваш собственный процесс. Изучите все использованные методы отбора и определите возможности для улучшения вашего процесса найма в будущем.

Ссылка на статью: [Отбор кандидатов на работу: лучшие методы и полезные советы](#)