

НАЕМ

Портрет кандидата и как не столкнуться со скандалистом (неадекватностью)



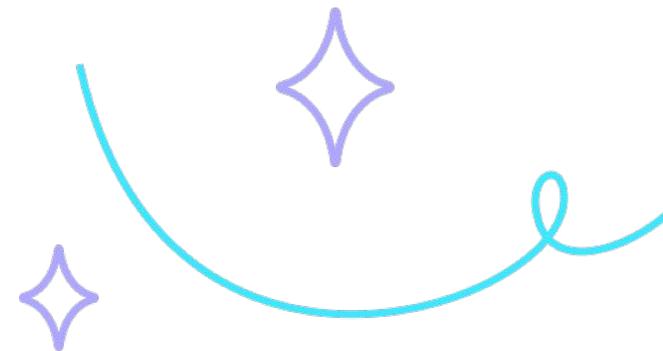
ОФФБОРДИНГ

Мария Консманова



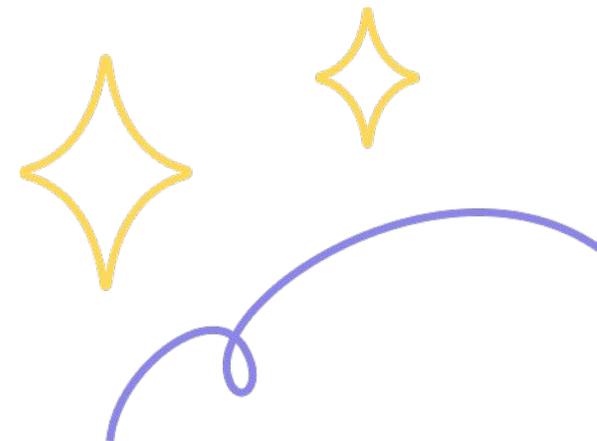
- ◆ HR эксперт, основатель и руководитель КА HR-Prof
- ◆ Сертифицированный карьерный консультант, член АККС
- ◆ Вхожу в ТОП 3 экспертов HR в России по версии TenChat

Портрет кандидата является важным аспектом при запуске процесса поиска, так как он позволяет определить, кого мы ищем и избежать столкновения с неадекватными кандидатами.



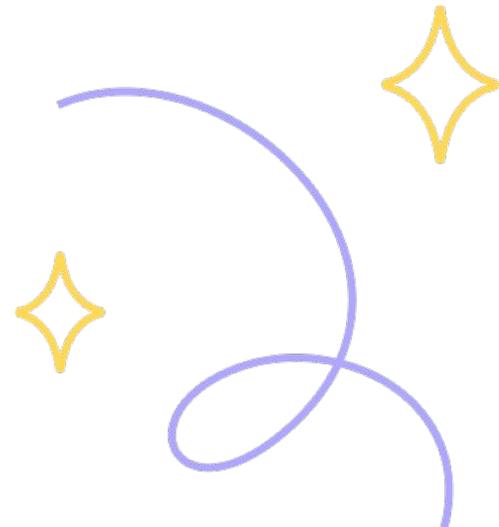
Портрет кандидата -

это не должностная инструкция, а описание живого человека с определенными функциональными и качественными характеристиками, которые важно отличать от списка обязанностей.

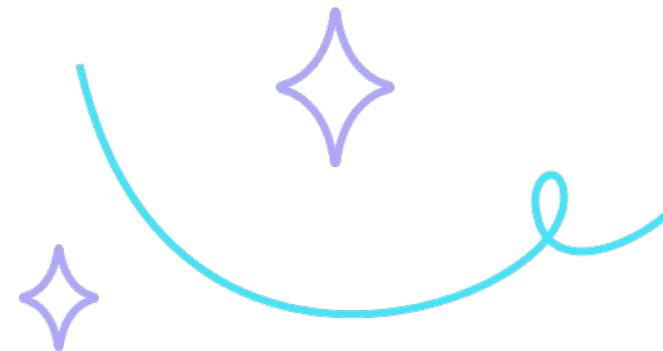


Портрет кандидата включает требования:

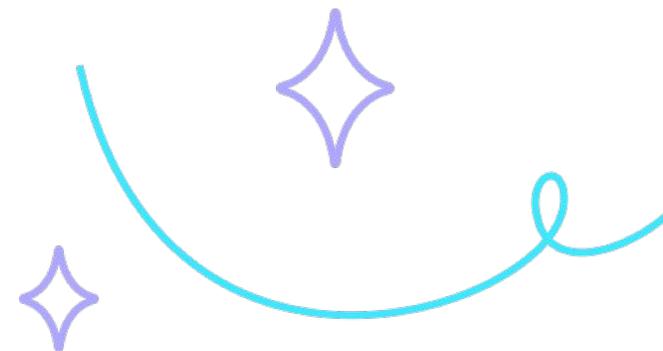
- ◆ возраст, пол
- ◆ образование
- ◆ ОПЫТ
- ◆ hard skills
- ◆ soft skills



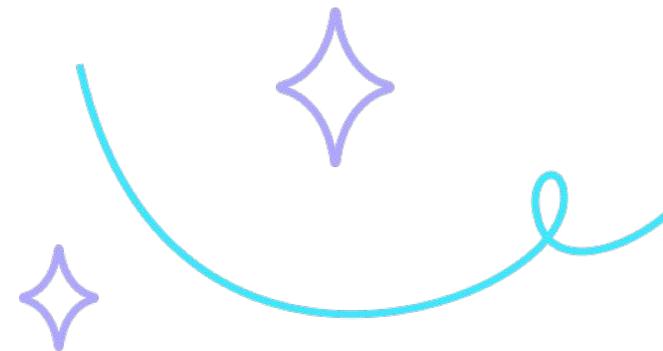
1. Начать следует с прописывания идеального портрета кандидата, а затем корректировать его в зависимости от условий рынка.
2. Важно также собрать информацию о кандидате, включающую демографические данные, образование, профессиональный опыт и квалификацию.
3. Задачи и цели, которые кандидат будет решать, должны быть четко определены, для дальнейшей оценки и включения в резюме.



Чтобы созданный портрет соответствовал действительности, необходимо после аналитики проверить его реалистичность на рынке труда.

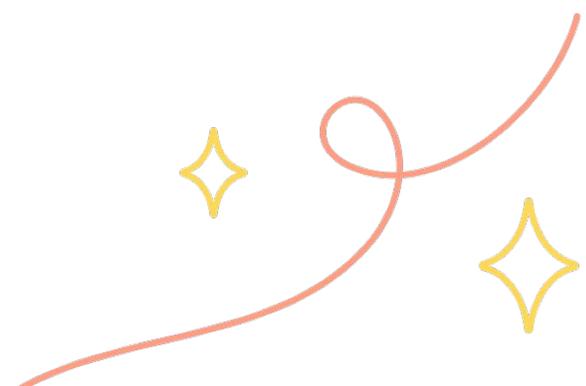


Создание портрета кандидата требует гибкости со стороны работодателя. Если идеального кандидата не удастся найти, то можно скорректировать портрет и увеличить шансы на закрытие вакансии.



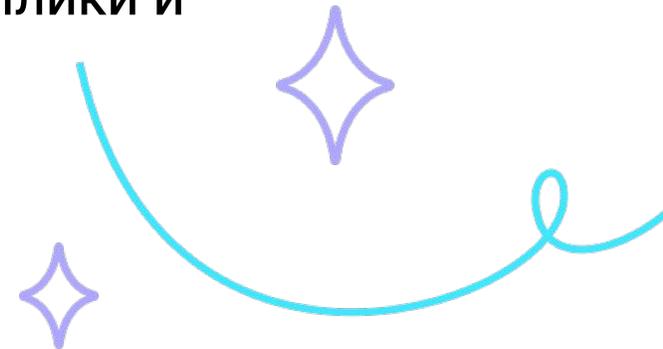
Как при найме не столкнуться со скандалистом

- ◆ глубинное собеседование с проективными вопросами
- ◆ ролевые и деловые игры
- ◆ психологические тесты
- ◆ стресс интервью
- ◆ рекомендации с предыдущих мест работы



Сигналы, которые указывают на потенциального скандалиста:

1. агрессивное поведение (нетерпимость, критические замечания, повышение голоса, неспособность контролировать свои эмоции)
2. неуважительное отношение к предыдущему работодателю (в красках рассказывает какой был плохой начальник)
3. слишком высокая самооценка, неумение принимать критику (могут возникнуть проблемы в период адаптации)
4. активный пересказ конфликтных ситуаций на предыдущем месте работы
5. несоблюдение профессиональной этики (неподходящие реплики и неуместные шутки)
6. неуважительное отношение к интервьюеру

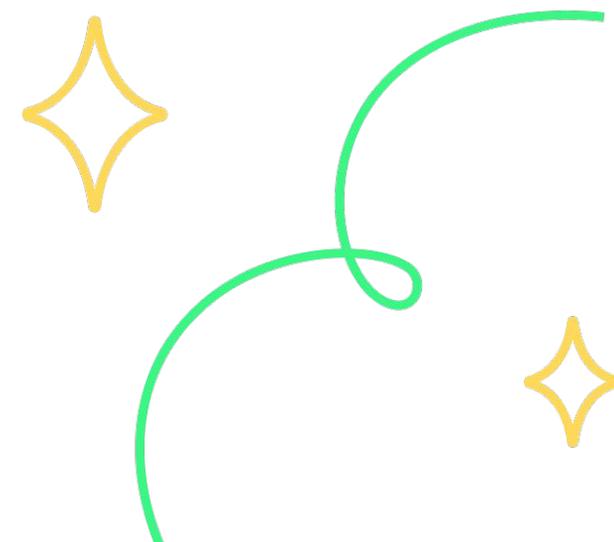


Чем грозит найм скандалиста:

- ◆ понижение морального настроя в коллективе
- ◆ репутационные потери
- ◆ риск правовых проблем

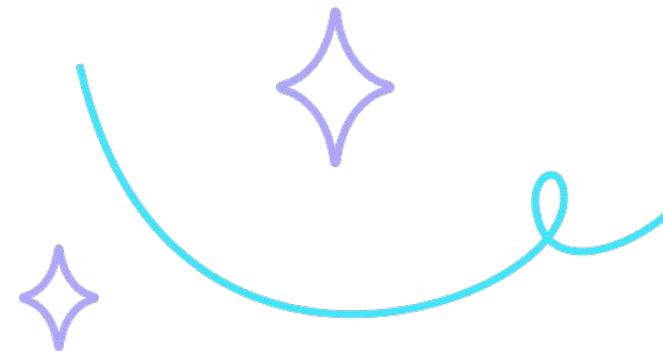


Как научиться выявлять мотивацию на стадии оценки

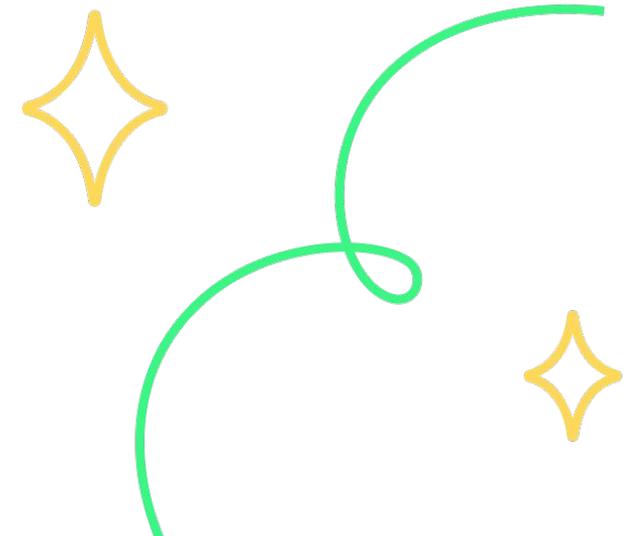


Как взять на работу замотивированного кандидата?

- ◆ проверить личные качества
- ◆ основные компетенции
- ◆ мотивацию перехода



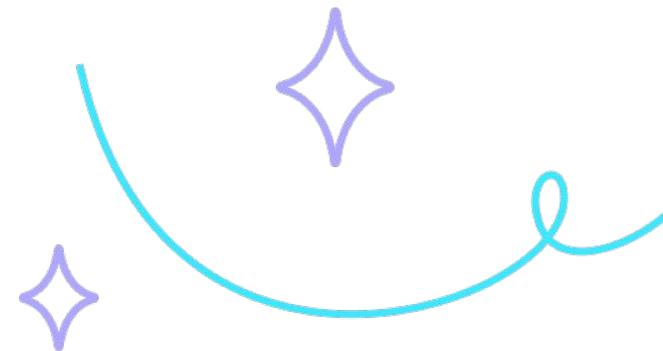
Мотивацию кандидата можно проверить через причины увольнения



Подробная информация и причинах его перехода с предыдущих мест даст возможность глубже понять его мотивацию.



Если человек ищет профессиональное развитие, а у нас ограничены возможности для его роста, то вероятно он уйдет. Однако, если мы можем предложить ему возможность развиваться и видим его потенциал, а он готов проявить себя здесь профессионально - это одна из самых сильных мотиваций.

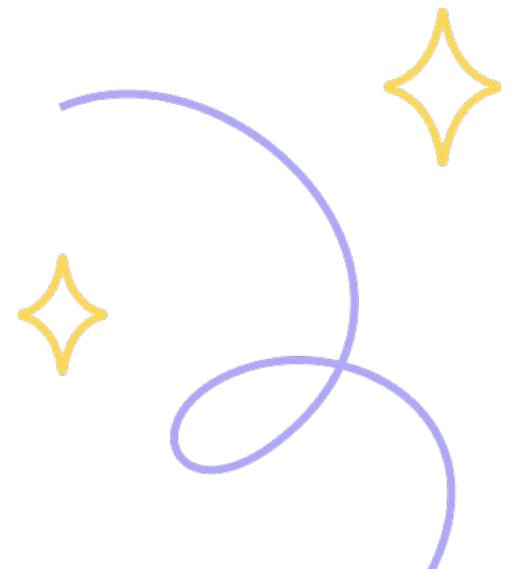


Если кандидат ищет стабильность, товарищеский коллектив и комфортный офис, но компания работает в нестабильной сфере, то он может не подойти для этой позиции.



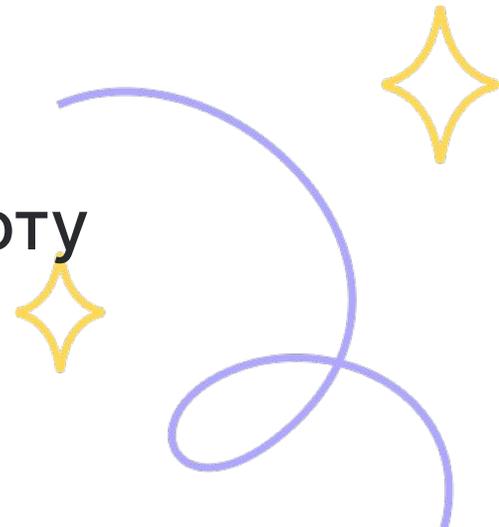
ФОРМУЛА проверки успешного кандидата

1. Выявляем ответственного кандидата
через результаты
2. Проверяем на конфликтность
через стратегию мышления
3. Выявляем мотивацию через причины увольнения
4. Определяем степень вовлечения в профессию



ИТОГ

- ◆ составляем подробное описание портрета кандидата с учетом анализа рынка
- ◆ проводим глубинное интервью
- ◆ проверяем не только его опыт, но и делаем большой акцент на личностные качества
- ◆ выясняем его мотивацию перехода
- ◆ проверяем рекомендации
- ◆ коллективно принимаем решение о приеме на работу



Мои контакты

- ◆ Личный телеграм [@MariaKonsmanova](https://t.me/MariaKonsmanova)
- ◆ Телеграм-канал <https://t.me/hrprofkonsmanova>
- ◆ TenChat <https://tenchat.ru/MariyKonsmanovaHR>

