

parla методика



Загрузок: 2867

Скорость: 1.43 Мб/с

СКАЧАТЬ

Рейтинг: ★★★★★

Автор: Clopper

Безопасно! Вирусов нет



196



100



50



95



161 комментариев



Саша

Благодарочка за все!

1 минуту назад



Ангелина

Побольше бы таких сайтов.

1 минуту назад



Гриша

Первый раз тут, скорость загрузки радует, наличие файлов тоже!

1 минуту назад



Марина

Всем советую, качает быстро.

1 минуту назад



Леша

не поверил глазам, есть все. спасибо!

1 минуту назад



Оксана

Глупости говорят, что незаменимых не бывает, без этого сайта я бы пропала.

1 минуту назад

Участие в Субботней школе кадровика — это возможность получить максимум необходимой информации по трудовому законодательству, кадровому делопроизводству, социальному страхованию и по изменениям, произошедшим в этих областях. Занятия не отнимают рабочее время, они проходят по субботам (всего семь учебных дней). До 20 августа — цена 28 000 руб. Данный вид интервью — один из наиболее объективных способов оценить соответствие или несоответствие кандидата конкретной должности. Собеседование на основе компетенций используется как один из методов подбора персонала многими иностранными и отечественными рекрутинговыми компаниями. Целью интервью на основе компетенций является получение информации для оценки степени выраженности тех поведенческих характеристик (компетенций), которые необходимы для эффективной работы на определенной должности. Не могу не коснуться столь модной темы, как использование компетенций в подборе персонала. Всех секретов от меня не ждите — сам не знаю, также не ждите глубокого погружения в философские основы проблемы — это можно найти в материалах SHL. Я всего лишь обычный практик и постараюсь здесь по-простому разложить, что такое «подбор по компетенциям» и «как его едят». Итак, предположим, что вы поддались обаянию модного термина и решили использовать компетенции в подборе и управлении персоналом. Выступление на заседании Самарского кадрового клуба 25 октября 2012 года Управление персоналом, открытая О программе: Автор семинара-тренинга: Кузнецова Галина, бизнес-тренер STAR Personnel, директор по персоналу компании "Рикки-Тикки". Участники: менеджеры по работе с персоналом, по подбору персонала, руководители подразделений и т.д. В программе: 1. Планирование и организация поиска кандидатов Планирование подбора сотрудника, последовательность шагов Определение критериев соответствия соискателя должности на основании модели компетенций, должностной инструкции... Каждой компании свойственны свои стратегические приоритеты, а корпоративная культура разных компаний базируется на разных принципах и традициях. Корпоративные компетенции задают требования ко всем сотрудникам компании в зависимости от уровня должности. Конкуренция на рынке труда среди успешных компаний растет, и соискатели сталкиваются с необходимостью рассмотрения десятков, а в крупных городах и сотен объявлений об интересующих их позициях одновременно. МЕТОДИКА "PARLA" ПРИНЦИП КОМПЕТЕНЦИЙ Компетенции: - компетенции лежат в основе поведения - компетенцию можно наблюдать как выбрать компетенцию для компании: миссия и видение стратегические цели бизнеса характеризует наиболее успешных работников как внедрить компетенцию в процесс найма персонала: описание должностей и личностных характеристик регистрационные формы вопросы на интервью формы для записей интервьюера тесты способностей и личностные профили Зачем они нужны: Дополняют оценку уровня ... Компетенциям сейчас отводится важная роль в политике и практике управления персоналом, потому что на одной должности нужен человек, компетентный в одних вопросах, на другой — в других. Возьмем, например, менеджеров по продажам. Судя по объявлениям, практически все продавцы — коммуникабельные и позитивные люди. Тем не менее при составлении профиля должности будущего кандидата приходится тщательно прояснять ... Методика PARLA - западная техника интервьюирования, которая направлена на оценку ключевых компетенций работающего сотрудника или кандидата на должность. Расшифровывается аббревиатура следующим образом: Problem - Action - Result - Learned - Applied и представляет собой алгоритм проведения интервью, состоящий из пяти этапов.