**Ряд принципов и критериев отбора персонала в ООО «Ленспецтранс»**

1. Анализ и оценка заявительных документов:  
На ООО «Ленспецтранс» классический пакет заявительных документов включает:  
1. Заявление  
2. Автобиографию (резюме)  
3. Свидетельства  
4. Анкеты  
5. Фотографии  
Рекомендательные письма:  
Письменное заявление о приеме на работу — первый документ, свидетельствующий о намерении заявителя стать сотрудником ООО «Ленспецтранс». При разных точках зрения относительно информационной весомости заявления или его использования лишь для соблюдения формальностей, большинство специалистов все же склоняется к тому, что в нем «часто больше, чем в биографии, ощущается личность кандидата». Здесь есть возможность сообщить о своих особенных желаниях относительно работы, обосновать смену рабочего места, объяснить причину, почему нанимается в эту, а не в другую фирму. Уже по внешней форме заявления и способу выражения мыслей в нем можно получить первичное заключение о кандидате.  
В большинстве случаев при анализе на предприятии обращается внимание на четыре основных элемента:  
– внешний вид  
– содержание  
– точность  
– стиль  
Составляющие анализа внешнего вида заявления ООО «Ленспецтранс» :  
– способ заполнения заявления – стандартное требование: машинописное заявление, разрешается написанное от руки. Ксерокопированные экземпляры от анализа отклоняются. Причина: тот, кто экономит свои затраты на таком важном шаге, тем более «экономит» на ежедневной работе.  
– длина изложения письма на бумаге – заданная размерность заявления: оптимальная длина около одной – полутора страниц стандартного формата исходит из того, что хороший кандидат опирается прежде всего на весомые факты, а последние в длинных толкованиях не нуждаются.  
– вид, формат бумаги и цвет чернил – установлено, что необычный формат бумаги, непривычное ее качество и редко употребляемый цвет чернил могут указывать на отклонения кандидата от нормы или иную такую степень наивности, которая не позволяет ему предложить негативную реакцию менеджера по персоналу на присланный изыск.  
– эстетическое оформление заявления – чистота и аккуратность письма, его пространственное расположение на бумаге.  
– структура заявления – ясное и логичное расчленение излагаемого на функциональные составляющие. Шаблонность воспроизведения мыслей принадлежит личностям с несвободным, «нормированным» мышлением, в целом пригодным занимать средние и низкие должности.  
Внешний вид заявления должен дать первое представление о личности нанимаемого и серьезности его намерений.  
Биография или описание жизни в хронологическом порядке, согласно выводам исследователей и практическому опыту специалистов по персоналу, является наиболее пригодным документом для достаточно быстрого обзора профессионального и личностного развития и становления кандидата.  
Одной из наиболее дискутируемых остается проблема внешнего вида биографии. На ООО «Ленспецтранс» требуется американская табличная форма, что объясняется «наглядностью и возможностью наиболее хорошо обработать и оценить данные». Американская табличная форма представляет собой — события, начиная с сегодняшнего статуса, спускаются далее по наклонной в прошлое. «Обратный» порядок жизнеописания был положен также в основу одного из сравнительно новых заявительных документов – резюме.  
Резюме содержит важную информацию об отличительных чертах, социальной подоплеке и о профессиональном развитии претендентов на должность. Рассмотрев ее вместе со свидетельствами, можно судить о том, пригоден ли заявитель для данного места или нет. Полезность резюме многим ученым видится в возможности использования ее как базы для подготовки установочного интервью. Есть мнение о том, что резюме помогает выявлению противоречий между устными и письменными данными кандидата или что из некоторых резюме сразу можно узнать, что кандидат не соответствует требуемым условиям.  
Рекомендательное письмо структура рекомендательного письма на ООО «Ленспецтранс» :  
– заголовок  
– как долго и в каком качестве вас знает рекомендатель  
– подтверждение факта работы в компании – что, где, когда вы делали (например, «работал с такого – то по такое – то там – то», или «участвовал в таком – то проекте в качестве такого – то»)  
– краткая характеристика (какие ваши основные достижения может отметить рекомендатель; какие ваши сильные стороны может отметить рекомендатель).  
– письмо должно быть на бланке компании, заверено печатью и подписью (печатью необязательно, но желательно).  
– контактные координаты, должность, фамилия, имя, отчество того, кто подписывает рекомендательное письмо и его контактный телефон.  
На ООО «Ленспецтранс» рекомендательное письмо является необязательным, но при отборе на высокую должность играет большое значение.

2. Собеседование:  
Собеседование все еще сохраняет свою популярность как один из самых важных элементов процесса отбора персонала.  
Основная цель отборочного собеседования в ООО «Ленспецтранс» состоит в том, чтобы определить, заинтересован ли претендент в предлагаемой работе и достаточно ли он компетентен для ее выполнения. При этом у линейного руководителя возникает необходимость не только сравнить нескольких кандидатов, но и в первую очередь сравнить уровень подготовленности каждого кандидата с требованиями, предъявляемыми к исполнителю рассматриваемой работы. Кроме того, отборочное собеседование выполняет следующие функции:  
− информирование кандидатов о деятельности предприятия и объяснение им преимуществ работы в ней;  
− реалистичное описание работы;  
− выяснение, подойдут ли кандидаты для выполнения работы и какими качествами, значимыми для этой работы, они обладают;  
− прояснение ожиданий обеих сторон, включая реалистичное обсуждение возможных трудностей (это бывает уместно);  
− предоставление кандидатам возможности оценить, действительно ли они хотят получить предлагаемую работу.  
Менеджер по управлению персонала отводит определенное количество времени для беседы с каждым кандидатом и не старается встретиться со слишком большим количеством кандидатов в один день, т.к. проведение собеседования – достаточно утомительное занятие, и встреча в один день с более чем с шестью кандидатами может означать, что он не сумеет их всех справедливо оценить.  
При проведении собеседования менеджер по управлению персонала составляет определенный план собеседования. Он же готовит вопросы, которые необходимо будет задать кандидату во время собеседования. Основные вопросы к кандидату он формулирует заранее. Форма допроса здесь неприемлема, в то же время необходимо уметь задавать «трудные» вопросы. В сложных ситуациях инициатива должна исходить от менеджера по управлению персонала. При этом нужно обладать не только умением слушать, но и умением вести собеседование в нужном русле, по заранее намеченному плану и временному интервалу. От менеджера по управлению персонала зависит не только оценка соответствия кандидата предъявляемым требованиям. Сегодня необходимо уметь донести до соискателя, что это именно та компания, которую он ищет, что в ней он сможет не только самореализоваться, но и обогатиться дополнительными знаниями и опытом. Результатом интервью должна стать определенная информация о кандидате. Менеджером по управлению персонала выявляются:  
− сильные и слабые стороны кандидата;  
− профессиональный опыт, навыки и знания;  
− готовность к обучению, ориентация на развитие;  
− готовность к сотрудничеству;  
− мотивация, трудовые ценности;  
− инициативность, готовность брать на себя ответственность;  
− ориентация на достижения;  
− уровень самооценки, уровень притязаний.  
На ООО «Ленспецтранс» проводятся структурированные собеседование со стандартизированными и записанными вопросами и ответами которые повышают точность этого метода. Собеседование на ООО «Ленспецтранс» сконцентрированы на тех вопросах, которые конкретно относятся к данной работе.  
Чаще всего причинами отказа при приеме на работу в ООО «Ленспецтранс» после проведения собеседования являются следующие негативные характеристики:  
1. Плохое личное впечатление.  
2. Слишком агрессивен, подавляет окружающих («все знает»).  
3. Не способен ясно выразить свои мысли (плохое произношение, грамматика).  
4. Не планирует свою карьеру (нет целей и намерений).  
5. Мало интереса и энтузиазма (пассивный, безразличный).  
6. Недостаточно уверенности и уравновешенности (нервный, легко смущается).  
7. Избегает участия в деятельности.  
8. Чересчур много значения придает деньгам (интересуется только тем, где предложат больше).  
9. Плохие успехи в обучении (получал только переходной балл).  
10. Не хочет начинать с нижней ступени (ожидает слишком многого и слишком быстро).  
11. Извиняется (заглаживает неблагоприятные факты в прошлом).  
12. Недостаточно тактичен.  
13. Недостаточно зрел.  
14. Недостаточно воспитан (дурные манеры).  
15. Недостаточное социальное понимание.  
16. Есть приметы неприязни к обучению.  
17. Избегает смотреть в глаза интервьюеру.  
18. Вялое рукопожатие.  
19. Нерешителен.  
20. Неряшливо заполненное заявление о приеме.  
21. Опоздал на интервью без уважительной причины.  
По окончании собеседования линейный руководитель проводит оценку полученных результатов и принимает решение. Если кандидат подходит, то с ним подписывается трудовое соглашение на испытательный срок 2 месяца после чего будет происходить тестирование.

3. Тестирование:  
Это один из тех методов, который облегчает принятие решения по отбору. Тест – средство, которое измеряет какой-либо показатель человека. Психологи и специалисты по персоналу разрабатывают эти тесты на предмет оценки наличия способностей или склада ума, необходимых для результативного выполнения заданий на предлагаемом месте. Примерами таких тестов могут быть тест на вождения (для водителя), стандартные тесты по машинописи и стенографии (для секретаря), тест на психомоторные способности, тесты личных качеств и т.д.  
На ООО «Ленспецтранс» тестирование проводится после окончания испытательного срока. Так например для успешного перевода из помощника менеджера по продажам на должность менеджера по продажам необходимо набрать не менее 80% правильных ответов.  
Тест состоит из четырех этапов. Первый этап – проверка знаний, полученных во время испытательного срока. На данном этапе выясняется, имеет ли представление кандидат об ассортименте выпускаемой предприятием продукции, ее особенностях и потребительском спросе.  
На втором этапе проверяются знания кандидата о рынке сбыта и представленных на нем конкурирующих предприятий, сравнительных характеристик выпускаемой ими продукции.  
На третьем этапе кандидат попадает в реальные условия (поле) где непосредственно оценивается техника продаж, умение выяснить потребности, умение улаживать конфликты, умение предложить сопутствующий товар.  
На заключительном этапе проверяется знание системы 1С.

4. Проверка службой безопасности:  
Ни одна организация не может обойтись без набора новых работников. При этом ожидается, что новые работники позволят компании добиться более высоких рабочих показателей или решить определенные задачи. Как процедуры отбора, так и методы, используемые при этом, направлены главным образом на то, чтобы отобрать лучших кандидатов. Однако критерии отбора не ограничиваются лишь теми характеристиками, которые определяют успешное выполнение конкретной работы. Важным критерием, который сегодня все чаще приходится учитывать при отборе персонала, – это безопасность организации-работодателя.  
Все большее число компаний, в том числе и ООО «Ленспецтранс» сегодня уже пришли к тому, что следует искать другие способы обеспечения собственной безопасности. Среди наиболее распространенных можно назвать следующие:  
– Служба безопасности. Возможно подключение собственных служб безопасности для проверки кандидатов и предоставляемых ими сведений. Например, на ООО «Ленспецтранс» такая служба обязательна, в ней работают бывшие сотрудники силовых структур, обладающие соответствующими связями и возможностями. При проверке кандидатов служба безопасности может действовать параллельно с кадровой службой. Служба безопасности проверяет работника на отсутствие судимостей, отсутствие связи с криминальными структурами, отсутствие претензий предыдущих работодателей с точки зрения его честности и надежности.  
На ООО «Ленспецтранс» внимательно изучаются документы, предоставляемые кандидатами. В ряде случаев нестыковка в информации, полученной от работника в ходе интервью, противоречит содержанию резюме и информации в стандартных документах. Иногда настораживают грязные документы, зачеркивания, неаккуратные записи.  
Важным направлением обеспечения безопасности компании является проверка рекомендаций, представленных работником.

5. Групповая дискуссия.  
Данный метод применяется на ООО «Ленспецтранс» на этапе испытательного срока во время обучения кандидатов.  
Преимущества метода:  
– большое количество вариантов мнений участников и вследствие этого тематическая глубина информации, подобный сбор данных и основательно продуманный сценарий дискуссии;  
– познаваемость структур и процессов индивидуальных и коллективных установок, познаваемости формулирования общественного мнения в результате высказывания различных мнений и точек зрения;  
– относительно большая спонтанность высказываний мнений, которая делает возможным воссоздание в пределах исследовательской ситуации (исследовательского эксперимента) повседневной реальности и которая стимулирует участников к взаимодействию.  
Достоинствам противопоставляют недостатки:  
– неравноправное участие в дискуссии из-за социальных и языковых барьеров;  
– не стандартизированная ситуация сбора данных.