**5. КРИТЕРИИ ПРИЕМА НА РАБОТУ**

* реально и строго соответствовать требованиям должности (профессионально важные деловые и личные качества, знания и умения, должностные права и обязанности);
* включать ВСЕ ключевые характеристики, необходимые для успешного выполнения профессиональных обязанностей;
* отбор на основе этих критериев должен давать надежные, а не случайные результаты;
* не следует вводить лишние критерии, которые не являются действительно обязательными (часто не вполне оправданно ограничивают возраст, пол, уровень владения определенными навыками и теряют более достойных). Кандидат должен соответствовать ВСЕМ установленным критериям. Степень соответствия должна быть оценена количественно (в баллах) и качественно (в каждой характеристике должна быть отмечена и описана индивидуальная особенность данного человека).

Для проведения оценки создается комиссия.

1. Анкетирование.

2. Интервью представляет собой беседу, направленную на сбор информации об уровне знаний (опыте) и на оценку профессионально важных качеств претендента.

3. Соционика – отнесение кандидатов на вакантные должности к одному из четырех соционических типов: сенсорных логиков, интуитивных логиков, сенсорных этиков, интуитивных этиков. На основе установленного социотипа планируется взаимодействие с претендентом на должность.

4. Тесты – наиболее популярная процедура оценки. Тест – это стандартизированное, ограниченное по времени испытание. Он позволяет установить существующий у тестируемого в данное время уровень знаний, относительно устойчивые личностные свойства (в том числе умения и навыки) и образцы, устойчивые черты поведения.

5. Ассессмент-центр представляет собой оценку компетенций участников посредством наблюдения за поведением в деловых играх. Внешне данный метод очень похож на тренинг – участникам предлагаются задания и роли в игре, цель которой – не обучение, а оценка сильных и слабых сторон участников.