

В. Йеттер. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью -Х.: Изд-во «Гуманитарный Центр» - 2011. - 360 с.

## Содержание

Предисловие научного редактора

Предисловие

Введение

ЧАСТЬ «ВЫИГРАТЬ ВОЙНУ ЗА ТАЛАНТЫ» - КАК ПРИВЛЕЧЬ И  
УДЕРЖАТЬ НАСТОЯЩИЙ ПОТЕНЦИАЛ

1.1. Требования к будущим работникам и отбор персонала

1.1.1. Влияние новых концепций управления и организации на мир труда

1.1.2. Новые роли и требования к руководителям

1.1.3. Что ожидает персонал в будущем

1.1.4. Требования к эффективному отбору персонала

1.2. Современные каналы и методы получения талантов...

1.2.1. Управление талантами - распознать и развить потенциал ...

1.2.2. Рекрутинг в ВУЗах: заблаговременное установление и поддерживание контактов с потенциальными работниками.

1.2.3. Электронный рекрутинг: поиск и приглашение кандидатов через Интернет

## ЧАСТЬ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

- 2.1. Значение методов отбора персонала для диагностики пригодности
  - 2.1.1. Критерии оценки методов отбора персонала
  - 2.1.2. Эффективность наиболее распространенных методов отбора персонала для диагностики профессиональной пригодности
- 2.2. Отбор персонала с помощью традиционного интервью
  - 2.2.1. Проблемы
  - 2.2.2. Причины
  - 2.2.3. Подходы к решению
- 2.3. Повышение эффективности отбора персонала. Структурированное интервью
  - 2.3.1. Структурированное интервью: теория
  - 2.3.2. Методы проведения структурированного интервью
  - 2.3.3. Сравнение методов: структурированное интервью и ассесмент-центр
  - 2.3.4. Экономическая эффективность усовершенствованного предварительного интервью

## Часть ПРАКТИКА СТРУКТУРИРОВАННОГО ИНТЕРВЬЮ

- 3.1. Подготовка
  - 3.1.1. Профиль требований - что Вы должны выяснить в интервью
  - 3.1.2. Предварительный отбор: какую информацию мы можем получить из формальных данных
  - 3.1.3. Руководство по проведению интервью.

## Как надежно прийти к результату

3.1.4. Условия: как создать нужную атмосферу

### 3.2. Проведение

3.2.1. Интервьюеры: эффективная кооперация отдела персонала и отдела-заказчика персонала

3.2.2. Как узнать, что Вам нужно узнать? Техники задавания вопросов и проведения интервью

3.2.3. Этапы интервью: оптимальный дизайн

### 3.3. Оценка интервью и принятие решения

3.3.1. Обсуждение: как принять совместное решение

3.3.2. Этапы оценки: как оценить соответствие требованиям по ответам кандидатов

3.3.3. Принятие решения

## Часть РЕАЛИЗАЦИЯ НОВОЙ КОНЦЕПЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ В ОРГАНИЗАЦИИ

### 4.1. Тренинг проведения интервью

4.1.1. Концепция

4.1.2. Пример из практики: компания BMW

4.1.3. Открытый тренинг проведения интервью

### 4.2. Компьютерная система проведения интервью: применение знаний на практике

4.2.1. Пример: *Bertelsmann*

### 4.3. Повышение эффективности процесса рекрутинга

4.3.1. Организация процесса

4.3.2. Критерии оценки процесса рекрутинга (бенчмаркинг).

Приложения

Литература