

GorodRabot.ru , специально для ht.ru, 7 октября 2016г.

ПРОБЛЕМА ВНУТРЕННЕГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

В большинстве компаний принято закрывать образовавшиеся вакантные места путём внутриштатного найма — говоря простым языком, с помощью повышения сотрудников по иерархической лестнице организации. Каждый сотрудник мечтает о более высокой должности, но никто не задумывается о том, что, по сути, постоянное продвижение по карьере одних и тех же «лучших» сотрудников ни к чему хорошему в итоге не приведёт. Звучит достаточно абсурдно, но давайте разберёмся: всё дело в том, что рано или поздно сотрудник достигнет той должности, для которой он окажется некомпетентен и не сможет справиться ни с возложенными на него обязанностями, ни с ожиданиями руководства.



Вернуть работника обра **В ли В и** » ([жизель бой добился за жизнь в суде](#)). [цены "Индустри](#)

Таким образом, без внешнего найма компания может оказаться в тупике потому, как через некоторое время такого внутреннего рекрутинга, штат будет состоять из некомпетентных для своей должности людей, что приведёт к спаду бизнеса в целом.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

Ответ на этот извечный вопрос кроется в объективной оценке. И - важный момент - в строгости ее применения не только к "чужакам", но и к "своим". При внешнем найме практически 100% работодателей применяют тесты для оценки компетенций и психологических особенностей кандидата. А при переводе штатного сотрудника из одной должности в другую руководство основывает своё решение в большей степени на субъективной оценке.

... лишь 30% работодателей используют тесты при внутреннем найме...

По данным сервиса по подбору персонала и вакансий GorodRabot.ru , лишь около

30% работодателей проводят повторное тестирование, определяющее пригодность работника для той или иной должности.

ТЕСТЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Универсальная комплексная оценка

Лаборатория [Лаб.профиль](#) . Добре в корпоративном портрете выделяются все измеренные качества д

Наш «флагманский» [Бизнес-профиль](#) » построен по этому принципу.