

**Кейс. Методы отбора персонала.** Проанализировать ситуацию и ответить на вопросы.

Кандидат психологических наук, специалист в области нетрадиционных методов разрешения конфликтов с 10 –летним опытом преподавательской работы и 3-летним опытом консультирования в центре психологической помощи, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, получила предложение занять должность начальника отдела кадров (ОК) крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре психологической помощи.

Своими плюсами на считала знание психологии, иностранного языка, навыки коммуникации, опыт работы. Факторами привлекательности на будущем месте работы считала, кроме высокого заработка, возможность профессионального развития, контактов с иностранными специалистами, командировки по стране и за рубеж.

Ожидания генерального директора фирмы касались организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников, грамотного ведения необходимой документации. Представитель западного партнера провел с претенденткой однодневное обучение основам управления персоналом.

Реальная деятельность начальника ОК оказалась связанной с 10 –часовым рабочим днем, участием в технических совещаниях, где решались непонятные для неё вопросы, разбором жалоб и вопросов сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для западного партнера. Времени катастрофически не хватало.

Возникла конфликтная ситуация: по рекомендации западного партнера начальник ОК подняла вопрос о необходимости сокращения численности непроизводственного персонала, который встретил резкое возражение со стороны директора по производству, обвинившего начальника ОК в некомпетентности и неопытности. Начальник ОК прибегла к способу психологической защиты –регрессии: разрыдалась и больше к этому вопросу

не возвращалась. Через месяц по забывчивости начальник ОК не отправила положенного отчета западному партнеру, а ещё через неделю ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, когда генеральному директору понадобился срочный ответ на вопрос. После того, как он высказал свое недовольство, начальник ОК принесла заявление об уходе.

**Вопросы:**

1. Какие нарушения в процедурах отбора имели место при приеме на работу начальника ОК?
2. Чем определялось расхождение ожиданий претендентки и реальной деятельности?
3. Соответствовало ли ситуации то обучение, которое было предложено претендентке?
4. Что соответствовало, а что не соответствовало в качествах претендентки требованиям рабочего места и ожиданиям руководства и что следовало сделать для повышения степени соответствия?
5. Каковы должны быть грамотные действия генерального директора на разных этапах короткой карьеры начальника ОК, в том числе при получении заявления об уходе?