

МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА Methods of personnel selection

Нечаева А.А., студент Уральского государственного аграрного университета
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Фатеева Н.Б., старший преподаватель

Аннотация

В настоящей статье подробно изучены методы отбора персонала. Кроме того, представлена классификация методов в разрезе традиционных и нетрадиционных методов и их подробная характеристика. Автором были выделены основные документы, регламентирующие отбор персонала

Ключевые слова: отбор персонала, традиционные методы отбора персонала, нетрадиционные методы отбора персонала, документы, регламентирующие отбор персонала.

Summary

In this article, the methods of personnel selection are studied in detail. In addition, this technique allows you to analyze and analyze them. The author identified the main documents regulating the selection of personnel

Keywords: selection of personnel, traditional methods of personnel selection, non-traditional methods of personnel selection, documents regulating the selection of personnel.

На сегодняшний день существует несколько видов методов отбора компетентных сотрудников. Все методы делятся на две группы:

- традиционные методы;
- нетрадиционные методы отбора.

Традиционные методы включают в себя следующие пункты, некоторые из которых имеют свои подпункты:

1. Резюме
2. Анкетирование
3. Центры оценки
4. Собеседование
 - a. Формальное (планируемые вопросы соискателю заранее готовятся заранее);
 - b. Слабоформальное (готовятся ключевые вопросы);
 - c. Неформальное (не имеет четкого плана)
5. Тестирование
 - a. Тест на выполнение работы.
 - b. Письменный тест
 - c. Тесты на выявления уровня интеллекта
 - d. Тесты-опросники [2].

Использование традиционных методов позволяют охватить большой масштаб, получаемой информации о соискателе, и узнать все его основные черты характера. Разберем особенности каждого метода.

Резюме представляет небольшую характеристику самого себя, которая включает в себя краткую информацию, которую пожелал сообщить работодателю.

В настоящее время, по изучению российских ученых отбор персонала в большинстве компаний осуществляется при помощи собеседования [2]. Это обусловлено тем, что за не большой промежуток времени работодатель получает наиболее полную информацию о кандидате. В основном этот метод осуществляется в виде беседы. Так же, в больших компаниях собеседования может проводить штатный психолог.

Стоит отметить, что все виды собеседования начинается с установки контакта между людьми [5].

Проведение анкетирование очень важный метод отбора персонала. Кроме простых анкет, на практике применяются сложные, которые предполагают наличие вариантов ответов на вопрос или отказ от ответа [7]. Более сложные анкеты точнее помогают выявить уровень эффективности кандидата. Чаще всего большая часть вопросов относится к предыдущему месту работы.

Такой метод отбора, как центры оценки не очень распространен. Он представляет собой специфическую тренинг-игру, которая предполагает перемещения кандидата в условия, максимально напоминающие рабочие [8].

Следующий метод – тестирование. Как ни странно, но он начал использоваться сравнительно недавно. С помощью данного метода появляется возможность получить наиболее достоверную информацию о профессиональных качествах кандидата и его опыте [7].

На сегодняшний день существует большое разнообразие тестов, наиболее популярные из них:

- тест на выполнение работы;
- письменный тест;
- тесты на выявления уровня интеллекта;
- тесты-опросники.

Нетрадиционные методы отбора персонала.

Нетрадиционные методы включают в себя:

- brainteaser-интервью;
- физиогномику;
- шоковое интервью;
- соционику;
- графологию;
- изучение отпечатков пальцев.

В настоящее время все больше компаний прибегают к использованию нетрадиционных методов [1].

При отборе персонала, ключевыми качествами которого является креативность, неординарность и оригинальность мышления, используется brainteaser-интервью [7]. Он заключается в решении задачи на логику, либо менеджер по подбору кадров задает вопрос, который не касается темы разговора. При этом от кандидата ждут оригинальный ответ [5]. Наибольшую популярность этот метод получил благодаря компании Microsoft, руководители которой являются не только приверженцами этого метода, но и авторами многих используемых вопросов. Примером таких заданий служат: Разработайте план эвакуации Сан-Франциско. Почему люки круглые? Сколько мячиков для гольфа поместится в школьный автобус?

Следующий метод – физиогномика, который в основном используется как вспомогательный. Данный метод предлагает изучить черты лица и мимики кандидата. Предполагается,

что на основе этих данных можно сделать вывод о типе личности. Так например, профессора Пол Экман, в своем всемирно известном научном издании «Психология лжи», описал результат многолетнего всестороннего исследования и психологического анализа феномена лжи, выделил основные критерии и признаки лжи. Многие менеджеры американских компаний для отбора кандидатов на ключевую должность, приглашают на все этапы собеседования специально обученного специалиста в области физиогномики, который по мимике кандидата определяет все присущие ему эмоции.

При использовании шокового интервью применяются любые способы, которые «подскажет» фантазия. Данный метод предложен неким рекрутером из Нью-Йорка для подбора руководителей. Он полагал, что собеседование, построенное на серии оскорбительных вопросов, помогает раскрыть истинную сущность человека. Российские специалисты понимают стресс-беседу более обобщенно: это и ролевые игры (когда моделируется гипотетическая конфликтная ситуация и соискателю предлагается найти выход из нее), и провоцирующие вопросы, и всевозможные проверочные тесты. Многие, прошедшие этот отбор, называют его самым сложным заданием [7].

Методоснованный на науке, изучающей процесс переработки психикой информации, поступающей из окружающего мира, называется метод соционика.

Графология – пятый метод, относящийся к нетрадиционным, в России не пользуется такой популярностью, как за рубежом. Причиной этому является отсутствие точной, абсолютной связи характера и личности человека с почерком.

Еще один метод, не получивший в России должного внимания - изучение отпечатков пальцев. Данный метод предполагает отбор персонала с помощью анализа рисунка на пальце.

Нормативные документы регламентирующие отбор персонала

В большинстве крупных компаний отбор персонала регламентируется специальным положением по подбору и отбору персонала. Этот документ закрепляет порядок подбора и отбора специалистов. Он также устанавливает сроки на выполнение каждой операции и ответственность между всеми участниками этого процесса.

В зависимости от потребностей организации, его можно дополнять другими локальными документами, которые будут определять порядок работы в одном из направлений кадровой деятельности.

Приказы, положения, правила и другие документы, издаваемые руководителем организации или соответствующими подразделениями по вопросам труда, численности, оплаты труда. Примером могут служить правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положение о подразделении, должностная инструкция, штатное расписание.

Таким образом, мы рассмотрели существующие методы отбора персонала и пришли к выводу, что все они не могут использовать как самостоятельный инструмент, так как не дают стопроцентной информации о кандидате как личности, их рекомендуется использовать лишь как вспомогательный элемент [7]. Для успешного отбора персонала следует использовать комплекс различных методов.

Библиографический список

1. Козак Н.Н. Государственное и муниципальное управление : учебное пособие. 2014.
2. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др.; под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 695 с.
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник. М. : ИНФРА-М, 2017. 235 с.

4. *Александрова Н.А, Васильцова Л.И, Фатеева Н.Б.* Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебное пособие. Екатеринбург : Уральское аграрное издательство, 2014. 228 с.
5. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.cfin.ru>.
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.aks.ru>.
7. *Митин А. Н.* Право ВТО в контексте диверсификации международного права // Российский юридический журнал. 2013. № 4 (июль-август). С. 30–33.