

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Анохина Д.С. Особенности методов подбора персонала // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2016. – № 11 (декабрь). – АРТ 127-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.108.3

Анохина Дарья Сергеевна

студентка 4 курса, факультет корпоративной экономики и
предпринимательства

Научный руководитель: Лапшова Л. Н.,

к.т.н., доцент «НГУЭУ»

г. Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: priemc@nsuem.ru

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье рассмотрены основные традиционные и нетрадиционные методы подбора персонала и их особенности.

Ключевые слова: метод, традиционные методы, нетрадиционные методы.

Anokhina Darya

4nd year student, Faculty of Economics and Business Corporate

Supervisor: Lapshova L.N., candidate of engineering sciences,

associate professor «NSUEM»

Novosibirsk, Russian Federation

PARTICULARLY THE METHOD OF SELECTION OF THE PERSONNEL

Abstract: The article describes the main traditional and non-traditional methods of recruitment and their features.

Keywords: method, traditional methods, non-traditional methods.

На сегодняшний день рынок труда Новосибирской области преодолел последствия кризиса и продолжает активно развиваться. Многие предприятия региона сохранили свои позиции или вышли на новый уровень развития и готовы увеличивать количество сотрудников. Заявленная работодателями потребность в работниках на конец октября 2016 года составила 29922 человек. По данным сайта Зарплата.ру в Новосибирской области зарегистрировано 241917 претендентов на работу. И встает вопрос, как организациям из такого огромного количества желающих отобрать тех кандидатов, которые подойдут на нужную должность. Главными инструментами в разрешении данного вопроса являются различные методы по подбору персонала.

Методы по подбору персонала – это способы, с помощью которых работодатель может оценить потенциальных кандидатов, выявить их профессиональные и личные качества и принять решение о приеме на работу.

Существует большое разнообразие традиционных и нетрадиционных методов.

К основным традиционным методам относятся: резюме, краткое телефонное интервью, собеседование, групповое собеседование, анкетирование, различные виды тестирования, центр оценки, профессиональные опросники.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Одним из самых распространенных методов является резюме. Оно подается кандидатом еще до индивидуальной встречи с работодателем. В резюме соискатель предоставляет сведения о себе, которые хотел бы сообщить работодателю. Минусом данного метода считается то, что кандидат может дать ложную информацию о себе или приукрасить ее. Резюме применяется абсолютно ко всем профессиям, не требует каких-либо затрат и удобен в применении, но кандидат безличен, нет какого-либо контакта с работодателем. Этот недостаток устраняется с помощью телефонного интервью.

Краткое телефонное интервью – это один из самых популярных видов интервью, проводит его профессиональный кадровый эксперт после изучения письменных резюме от кандидатов. В процессе краткого телефонного собеседования появляется возможность уточнить и расширить данные, написанные в резюме, а кроме того понять, готов ли кандидат работать в определенной компании. Данный способ подходит практически для любых вакансий, и он не отнимает много времени и сил.

Не менее трудоемким методом является собеседование. Это личная встреча между соискателем и нанимателем, которая проходит в строго формальном виде с конкретной последовательностью и неформальном виде, не имеющего определенной схемы. Достоинством данного метода считается то, что за небольшой период времени работодатель получает достаточно полное представление о соискателе.

Собеседование может проходить в двух формах групп. Первая форма при ситуации, когда с кандидатом общаются несколько интервьюеров. Подобное собеседование создает максимально напряженную обстановку для интервьюируемого, и это дает возможность понять, способен ли он выносить прессинг. Потребность в проведении группового интервью может появиться,

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

если вакантная должность предполагает наличие багажа специальных знаний, которые работник кадровой службы не способен оценить. Помимо этого, групповое собеседование позволяет оценить не только профессиональность, но и личные качества соискателя и уменьшить вероятность того, что он не вольется в новый коллектив. При второй форме группового собеседования присутствует несколько кандидатов и один интервьюер. Это значительно экономит время руководителя и можно оценить, как ведут себя кандидаты в коллективе.

Перед началом собеседования кандидату можно предложить заполнить анкету. В анкете могут быть различные жизненные трудовые ситуации и даны несколько вариантов их разрешения, из которых кандидат должен выбрать один вариант, как бы он поступил. На основе этого работодатель может узнать нужную ему информацию и сделать некоторые выводы о кандидате.

Для того чтобы выявить какие-то умственные и профессиональные качества кандидата используется тестирование. Данный метод позволяет получить наиболее достоверную информацию о профессиональных качествах кандидата и его способностях выполнять определенную работу. Обычно тестирование используется как дополнение к другим методом и не является основным. Бывают тесты на интеллект, которые помогают выявить умственные способности человека. Также есть тесты на профессиональные знания, с их помощью выявляется как кандидат разбирается в данной специализации. Третий вид – психологические тесты, они направлены на выявление различных личностных качеств, результаты такого тестирования может обработать только психолог. Составление тестов требует временных и финансовых затрат.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Самым затратным методом является центр оценки. Данный метод представляет собой тренинг-игру, в которой кандидата помещают в условия, максимально напоминающие рабочую обстановку, и предлагают высказывать свое мнение в ходе игры. Это помогает определить способность человека выступить перед людьми и публично высказывать свою точку зрения. Этот метод прекрасно подходит для работы в ситуациях массового подбора, когда необходимо из большого количества кандидатов выбрать лучшего в наиболее короткий период времени. Недостатком центра оценки является тщательная подготовка, наличие временных и материальных затрат. Данный метод равнозначно эффективен при оценке сотрудников высшего и среднего уровня. Однако чаще всего применяется для оценивания самых высокооплачиваемых специалистов и руководителей, что напрямую связано с высокой стоимостью метода.

Метод, позволяющий выявить некомпетентных кандидатов уже на первом этапе собеседование – профессиональные опросники. Они эффективны при подборе сотрудников самых разных профессий - бухгалтеров, юристов, программистов, специалистов в области IT или телефонии.

В последнее время все больше работодателей прибегают к использованию нетрадиционных методов. К ним можно отнести: шоковое интервью, brainteaser-интервью, графиология, соционика, физиогномика.

Для того чтобы проследить, как соискатель поведет себя в нестандартных ситуациях, используется шоковое интервью. Для этого работодатель намеренно подстраивает неприятные обстоятельства для кандидата. Целью данного метода является определение стрессоустойчивости кандидата. Могут быть заданы такие вопросы, как «Почему Вы не женаты?», «У Вас есть проблемы в личной жизни и как

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

это отражается на Вашей работе?», «Вы комплексуете по поводу своей внешности?». Шоковое интервью применяется в основном к профессиям, связанным с работой с людьми, например, операторы контактных центров, продавцы-консультанты, официанты, секретари.

При отборе персонала, главными качествами которого является креативность и наличие аналитических навыков, используется brainteaser-интервью. Кандидату предлагается решить небольшую задачу на логику, либо ему задают вопрос, который не касается темы разговора. При этом ответ кандидата должен быть оригинальным и необычным. Это свидетельствует о его нестандартном мышлении, способности рассуждать выдавать неожиданные идеи. Использование данного метода наиболее эффективно с работниками умственного труда, маркетологами, программистами.

Для анализа почерка используется графиология. Кандидата просят написать от руки какую-либо фразу и потом анализируют почерк. Учитываются нажим, наклон букв, очертания и так далее. На результате анализа дается представление о характере кандидата.

Для того чтобы изучить черты лица и мимику кандидата применяется физиогномика. На основе этого анализа делается вывод о типе личности, ее способности к анализу и творческие способности. Данный метод рекомендуется использовать при наличии большого опыта использования этого способа у работодателя.

Рассмотрев основные способы подбора персонала, можно сделать вывод, что нет методов эффективных и неэффективных – есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации. Поэтому для формирования более качественной и гибкой системы кадрового состава каждый руководитель может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Обычно процесс подбора включает в себя

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

комплекс методов, зависящих от вакансии и ситуации на рынке труда.

Именно в этом и заключается талант рекрутера - использовать именно те методы, которые будут наиболее подходящими в свое время и на своем месте.

Список использованной литературы:

1. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
2. Зарплата.ру [Электронный ресурс] URL: <https://nsk.zarplata.ru/resume>
3. Обзор методов отбора персонала [Электронный ресурс] URL: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/otbor-personala/obzor-metodov-otbora-personala.html>

Дата поступления в редакцию: 08.11.2016 г.

Опубликовано: 09.12.2016 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2016*

© Анохина Д.С., 2016