

**Маринина Дарья Юрьевна**

магистрант

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский  
университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА

**Аннотация:** в статье рассмотрены традиционные и инновационные технологии подбора и найма персонала. Автор выделяет ключевую цель каждой технологии.

**Ключевые слова:** технологии подбора персонала, анкетирование, интервьюирование, тестирование, резюме, скриннинг, классический рекрутинг, brainteaser-интервью, работодатель, соискатель.

Технология подбора и найма персонала представляет собой совокупность методов, приемов, последовательности операций и процедур по поиску и найму персонала в организацию.

В настоящее время выделяют следующие технологии подбора персонала (таблица 1).

Таблица 1

Технологии подбора и найма персонала

№	Название	Содержание
1	Рекрутинг персонала (recruiting)	Поиск квалифицированных специалистов, включающий подготовку описания вакансии и его размещение в различных источниках.
2	Скрининг резюме (screening resumes)	Быстрый поиск сотрудников по актуальным резюме соискателей, находящихся в активном поиске работы.
3	Ресечинг персонала (researching)	Быстрый поиск резюме и обзвон кандидатов и проведение минисобеседований. Самый быстрый способ найти персонал.
4	Хэдхантинг (headhunting)	Точечный подбор специалиста, то есть «переманивание» конкретного человека из другой компании.
5	Выборочный поиск (executive search)	Подбор руководителей среднего и высшего звена среди кандидатов, работающих в определенных компаниях, и имеющих необходимый опыт, знания и навыки.
6	Прелиминаринг (preliminaring)	Привлечение старшекурсников или выпускников учебных заведений с возможностью дальнейшего трудоустройства.

Для выбора оптимальной технологии подбора найма персонала были проанализированы научные труды следующих авторов: Гужина Г.Н. и Ежковой В.Г., Елкиной В.Н., Марус Ю.В., Коваленко Е.В., Тарасовой П. Д. и Ефремова Н. Е. Авторы отмечают, что большинство кадровых специалистов придерживается классических технологий, как правило, обобщенный алгоритм подбора и найма персонала представляет собой следующую последовательность операций и процедур:

1. Определение потребности компании в персонале, открытие соответствующих вакансий.
2. Анализ представленных резюме. Первичный отбор соискателей, соответствующих профилю должности.
3. Предварительное собеседование по телефону. На этом этапе можно подробнее узнать про образование, опыт работы, составить первичное представление о коммуникативных навыках. Отобранные кандидаты приглашаются на личное собеседование.
4. Оценочное интервью с соискателем. Интервью направлено на оценку ключевых компетенций, указанных в профиле должности. По его итогам заполняются анкеты на каждого соискателя.
5. Тестирование (психологическое или профессиональное) для определения уровня развития профессиональных знаний, навыков и личностных особенностей.
6. Проверка рекомендаций. Зачастую такая проверка помогает выяснить важную информацию о претенденте, исключить возможные зоны риска и потенциальные проблемы.
7. Передача клиенту (внешнему или внутреннему) развернутого резюме претендентов, прошедших предыдущие этапы отбора.
8. Проведение заказчиком (внешним или внутренним) собеседований с отобранными претендентами.
9. Анализ результатов. При необходимости – проведение второго тура.

10. Принятие решения о «закрытии» вакансии. То есть, приём решения в пользу одного из кандидатов.

11. Согласование с соискателем даты предполагаемого выхода на работу, подготовка, обсуждение и заключение с ним проекта трудового договора.

12. Адаптация кандидата и сопровождение его в течение испытательного срока.

Каждый из авторов предлагает современные технологии подбора и найма персонала в организацию, которые позволяют «идти в ногу со временем», но о возможных кадровых рисках, при внедрении этих технологий, упоминают не все.

Так, например, Гужина Г.Н. и Ежкова В.Г., исследовали свойства кадровых технологий в области найма персонала, поиск ключевых трендов, основанных на современных технологиях, которые позволят создать сплоченный, профессиональный коллектив инновационной мыслящих сотрудников, способных креативно решать возникающие проблемы, и сделают организацию успешной в современных условиях. Авторами были предложены современные технологии в области подбора и найма персонала, такие как:

1. Мобильные платформы – распространение сообщений, которые направлены на просмотр рекрутинговых видео, распространение должностных инструкций, продвижение бренда работодателя и публикации актуальных вакансий приобретают все большую популярность. Универсальность и скорость мобильных платформ в области рекрутинга дают основания для дальнейшего внедрения данной технологии.

2. Диджитализация и автоматизация найма персонала – в связи со стремительным развитием информационных технологий, все больше управленческих процессов переходит в виртуальное пространство, следовательно, и процесс найма персонала следует данной тенденции.

Вышеперечисленные инновационные технологии подходят больше для привлечения кандидатов, но не для подбора и найма персонала, а также, не минимизируют кадровые риски на этом этапе.

Тарасова П. Д. и Ефремова Н. Е. выделяют следующие современные технологии подбора и найма персонала:

1. Геймификация;
2. Физиогномика и графология;
3. Конкурсы и соревнования;
4. Нестандартные методы проведения собеседования;

В ходе первого потенциального работника проверяют на стрессоустойчивость и способность выходить из трудного положения, провоцируя его и намеренно создавая нестандартные ситуации. В ходе второго соискателю предлагают неожиданные и странные вопросы, имеющие, однако, вполне логичные ответы. Цель такого собеседования – оценить логическое мышление и сообразительность.

На мой взгляд, вышеперечисленные технологии подбора и найма персонала более информативны и безопасны для организации, они позволяют лучше узнать кандидата, выявить ключевые качества и особенности личности.

Елкина В.Н., Марус Ю.В., Коваленко Е.В., изучили изменения в традиционном подходе к технологиям отбора и подбора персонала и имеющиеся, на данный момент, технологии подбора персонала и методы отбора персонала, позволяющие объективно оценить потенциал будущего работника, его профессиональные качества и личностные особенности.

Авторы рассмотрели группы методов подбора персонала:

1. Традиционные методы. Данная группа методов является наиболее распространенной среди большинства организаций, что объясняется ее эффективностью, проверенной временем, простотой реализации и применимостью в большинстве случаев. К таким методам отбора персонала можно отнести: анкетирование, собеседование, резюме, тестирование, оценка.

2. Нетрадиционные (инновационные) методы. Вследствие быстрого развития современного мира изменениям подвергаются все сферы общества, в том числе и рынок труда. В результате происходящих изменений, пользуясь традиционными методами отбора персонала, нельзя в полной мере оценить

профессиональные и личные качества будущего работника, поэтому в последнее время все более широкую популярность приобретают нетрадиционные методы отбора, к которым можно отнести:

- стрессовое (шоковое) интервью – создание для соискателя стрессовой ситуации с целью выявления его профессиональных качеств (стрессоустойчивость, стабильность психических реакций) и умений (например, нахождение выхода из различных ситуаций).

- Brainteaser-интервью – проверка аналитического, нестандартного мышления, уровня креативности соискателя. Такой нетрадиционный метод отбора применяется в сферах умственного и творческого труда.

- метод физиогномики – используемый для подбора персонала, имеет два существенных недостатка: во-первых, нельзя использовать только этот метод, так как в большей мере он является вспомогательным и должен использоваться в совокупности с остальными; во-вторых, лицо, которое реализует данный метод, должно иметь достаточную подготовку и базу знаний для его использования, в противном случае будет происходить искажение сведений о соискателе на основе субъективных ощущений исследователя.

- анализ профиля соискателя в социальных сетях – позволяет оценить только личностные качества кандидата на основании таких данных, как интересы, хобби, вредные привычки, личные ценности и их совпадение с ценностями организации.

Обобщая перечисленные выше технологии в области подбора и найма персонала, можно сделать вывод, что именно на современном этапе развития кадровой работы, рекрутинг становится важнейшей частью работы с персоналом. Кроме того, теперь он имеет возможность включить в свою деятельность как привычные действия (поиск, подбор, отбор сотрудников найм и т. п.), так и ряд стратегических задач за пределами сферы управления персоналом (минимизация кадровых рисков, работа с кадровым резервом, формирование коммуникаций, создание имиджа компании, внедрение информационных систем и др.). Появление

на рынке труда новых тенденций в области найма персонала способствует более быстрому и эффективному решению этих задач.

### ***Список литературы***

1. Гужина Г.Н. Современные технологии подбора персонала и методы мотивации в процессе управления / Г.Н. Гужина, В.Г. Ежкова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2021. – 112–124 с.
2. Елкина В.Н. К вопросу о подборе и отборе персонала организации в современных условиях / В.Н. Елкина, Ю.В. Марус, Е.В. Коваленко // Фундаментальные исследования. – 2020. – №4. – 31–35 с.
3. Тарасова П.Д. Современные технологии подбора персонала / П.Д. Тарасова, Н.Е. Ефремова // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2019. – №1–2. – 257–259 с.