

Автор:

Сивак Виктория Игоревна

магистрант

Научный руководитель:

Великанов Василий Викторович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: в статье определяются методы отбора персонала на предприятии. Авторами рассмотрены традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала с целью выявить из всего числа кандидатов именно «своих».

Ключевые слова: отбор персонала, персонал на предприятии, методы.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современных условиях рынка качественность отбора персонала стала важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают ее все организации по-разному. Отбор персонала – очень важный и ответственный момент в управлении кадрами, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации и мотивации. Ошибки при отборе персонала могут негативно отразиться на эффективности работы в организации.

Отбор – процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности. Отбор персонала – ответственный период в деятельности по управлению персоналом. Это – процесс, с помощью которого

предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки [3, с. 38].

Основной целью отбора является получение работников, наиболее подходящих под стандарты качества работы, выполняемой предприятием [3, с. 38].

В процессе отбора персонала необходимо проанализировать профессиональные и личностные возможности, как качественно кандидат будет выполнять работу, что может дать компании в будущем, подходит ли он именно на эту должность. Задача отбора выявить из числа претендентов на вакансию, наилучшего и профессионально-подготовленного кандидата. Для этого нужно определить наиболее эффективный набор методов и способов измерения его способностей к выполнению требований вакансии.

На сегодняшний день отбор персонала осуществляется с помощью многочисленных методов, которые, в свою очередь, делятся на две группы: традиционные и нетрадиционные. Традиционные методы являются самыми распространенными и используются во многих компаниях. Каждая организация определяет для себя, какой из методов наиболее эффективен для достижения наилучшего результата по отбору персонала. Эти методы позволяют сэкономить затраты и время на отбор персонала, однако они не дают 100% гарантии правильного выбора. Традиционными методами отбора персонала являются:

1. *Анализ резюме кандидатов.* Сведения о профессиональном опыте кандидата в сжатой форме, которые он сам пожелает сообщить организации (пол, возраст, образование, предыдущий опыт работы, достижения). Может проходить в режиме онлайн, когда потенциальные кандидаты присылают свое резюме на почту организации.

2. *Анкетирование.* Метод используется для получения персональных данных (имя, фамилия, отчество, адрес, сведения об образовании, профессиональные навыки). Результаты помогут определить соответствие кандидата установленным требованиям к должности.

3. *Телефонное интервью.* Распространенный вид интервью, проводит его кадровый специалист после изучения резюме от кандидата. Можно уточнить и дополнить сведения, представленные в резюме, а также понять, готов ли он работать в вашей компании.

4. *Психологическое тестирование.* В этом методе составляются психологический портрет кандидата, оценивают его способности к профессиональному и должностному росту, умение выстраивать отношения в коллективе, специфику мотивации и индивидуальный стиль поведения.

5. *Профессиональное тестирование.* Основное испытание и решающий фактор при приеме на работу. Популярный и эффективный метод отбора персонала, который выявляет сведения о профессиональных способностях и уровень знаний, необходимый для конкретной работы.

6. *Собеседование.* Распространенный метод отбора персонала. За время разговора происходит предварительная оценка уровня образования претендента, получить информацию об его опыте, составить психологическую и эмоциональную картину, ознакомиться с личными качествами, стрессоустойчивости, ответственности и коммуникабельности, а также обмен информации о намерениях и условиях работы.

7. *Групповое собеседование.* Метод, в котором оцениваются сразу несколько кандидатов. Создается напряженная ситуация, за счет которой можно оценить, способен ли кандидат выдержать давление в стрессовой ситуации. Такое собеседование покажет профессиональные и личные качества кандидата, а также снизит вероятность того, что он не вольется в новый коллектив.

8. *Проверка рекомендаций и послужного списка.* При подаче заявления о приеме на работу на одной из ступеней отбора кандидата, организации просят предоставить отзывы предыдущих начальников и другие аналогичные документы. Также может быть телефонный звонок предыдущему начальнику, чтобы обменяться мнениями и задать интересующие вопросы [2, с. 329].

В последнее время организации стараются применить новые нетрадиционные методы отбора персонала, которые предполагают значительную гибкость

процедур, что снижает вероятность предварительной подготовки кандидата. С их помощью можно оценить реальный уровень владения управленческими навыками, усвоения информации, тип мышления. Нетрадиционными методами отбора персонала являются:

1. *Отбор по компетенциям.* Метод, который используется для определения уровня соответствия персонала по ключевым компетенциям, необходимым для работы в данной организации и в данной должности. Для определения уровня компетенции, а также возможностей перспективы его развития, во время отбора и оценке опираются только на реальный опыт персонала.

2. *Стрессовое интервью.* Популярный нетрадиционный метод отбора персонала, в котором определяется стрессоустойчивость кандидата посредством создания для него стрессовых условий и оценки его реакции [1, с. 108]. Во время этого метода проверяется умение вести себя в провокационных и стрессовых ситуациях, скорость и эффективность принятия решения.

3. *Brainteaser-интервью (головоломка).* Метод отбора персонала, цель которого состоит в проверке аналитического мышления и творческих способностей будущих сотрудников. Кандидат должен ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу [1, с. 108].

4. *Бизнес-кейсы.* Метод, в котором смоделирована ситуация, требующая анализа и предложения по решению проблемы. С помощью этого метода можно оценить знания предметной области, аналитические способности, умение выходить из трудных ситуаций, а также умение решать профессиональные задачи в определенной ситуации и информационных ограничений.

5. *Прохождение полиграфа.* Дорогостоящий метод отбора персонала, который не может позволить себе каждая организация. Проверка кандидатов на детекторе лжи. В современных условиях рынка при отборе персонала совмещают традиционные методы, проверенные временем, и нетрадиционные, показывающие истинные качества и навыки кандидата. Это способствует повышению эффективности организации, поддержанию и увеличению конкурентоспособности.

Функция отбора персонала не просто стала занимать лидирующее положение в системе управления персоналом, процесс стал более сложным и ответственным, а результат более значимым. Задача отбора выявить из всего числа кандидатов именно «своих», спрогнозировав долгосрочные продуктивные отношения во благо самого кандидата и организации.

Таким образом, методы отбора персонала, используемых в современных организациях, можно сделать вывод, что нет плохих и хороших методов отбора персонала – есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации. Поэтому для формирования наиболее качественной и гибкой системы кадрового состава, HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Процесс отбора персонала включает в себя комплекс методов, зависящих от должности в компании и ситуации на рынке труда. Поэтому основная задача специалиста по подбору персонала – использовать те методы отбора, которые будут необходимы в свое время и в определенной ситуации.

Список литературы

1. Авруцкая С.Г. Современные методы отбора персонала в России / С.Г. Авруцкая, Т.Ю. Воробьева. – 2014. – Т. 28. – №4. – С. 107–109.
2. Кибанов А.Я Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.
3. Ступина М.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие. – Вологда: ВоГУ, 2014. – 111 с.