

УДК 33

DOI 10.21661/r-551791

B.M. Караваев

ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Аннотация: важным этапом, с которым сталкивается каждое предприятие в своем развитии, является найм персонала. От него зависит, насколько эффективно предприятие будет работать. Часто найм персонала не всегда осуществляется качественно, что приводит к проблемам и негативным последствиям. При этом новые сотрудники, которые нацелены на результат, могут улучшить работу предприятия, сделать его более конкурентоспособной. Поэтому каждое предприятие должно правильно, а главное эффективно подбирать и отбирать наиболее квалифицированных сотрудников для реализации своих целей, миссии и задач. В статье проанализирована эффективность существующих технологий найма персонала.

Ключевые слова: технологии найма персонала, подбор персонала, отбор персонала, методы подбора, эффективность найма персонала.

V.M. Karavaev

RECRUITING TECHNOLOGIES AND THEIR EFFICIENCY

Abstract: an important stage that each enterprise faces in its development is the recruitment of personnel. It determines the efficiency of enterprise's activity. Often the recruitment of personnel is not always carried out efficiently, which leads to problems and negative consequences. At the same time, new employees who are focused on results can improve enterprise's activity and make it more competitive. Therefore, each company must correctly, and above all else, effectively select the most qualified candidates and employees for the implementation of its goals, mission and objectives. The efficiency of recruiting technologies that exist nowadays is analyzed.

Keywords: recruiting technologies, staff recruitment, personnel selection, selection methods, personnel recruitment efficiency.

Наём персонала, прежде всего, связан с такими понятиями, как подбор и отбор персонала.

Подбор персонала – определение кандидатов на должности, из которых организация будет отбирать наиболее подходящих для неё сотрудников.

Отбор персонала – изучение профессиональных, психологических характеристик человека, чтобы понять его пригодность для данной должности и работы, а также выбор наилучшего из числа претендентов по критериям квалификации, опыта, личных качеств, интересов компании и сотрудника.

При приеме на работу каждое предприятие использует различные технологии и методы подбора и отбора персонала.

Можно выделить следующие методы, при помощи которых менеджеры по персоналу ведут поиск необходимых кандидатур на вакантные должности:

1. Рекрутинг (англ. recruiting) – данный метод поиска персонала применяется, как правило, к кадрам среднего и низшего звена, целью которого является привлечение контингента, который уже находится в свободном поиске работы.

2. Эксклюзивный поиск (англ. exclusive search) – прямой и целенаправленный поиск, направленный на формирование высшего управленческого звена, а также специалистов, которые находятся в дефиците на рынке труда. Цель метода – привлечение как работающих, так и соискателей, находящихся в поиске работы.

3. Охота за головами (англ. head hunting) подразумевает поиск конкретного сотрудника и его переманивание в другую организацию, что представляет собой один из методов конкурентной борьбы, целью которого является переманивание в организацию более опытных и квалифицированных работников.

4. Прелиминаринг (англ. preliminarying), цель данного метода – привлечение на вакантную должность молодых и перспективных работников, которые проходили практику или стажировались в организации.

5. Интернет паук (англ. internet spider) – поиск кандидатов на вакантную должность с помощью социальных сетей и сайтов в интернете, таких как HH.ru, Superjob.ru, Facebook.com, LinkedIn.com, Professionali.ru, Vk.ru, Odnoklassniki.ru.

Существуют традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала.

Традиционными методами отбора персонала являются, такие как анализ резюме кандидатов, телефонное интервью, психологическое тестирование, профессиональное тестирование, собеседование, групповое собеседование.

Анализ резюме кандидатов подразумевает изучение характеристики кандидатов, которую они сообщили о себе. Обычно оно происходит ещё до реального знакомства с человеком.

Как можно понять, это далеко не эффективный способ, так как не всё, что написал претендент, можно сразу проверить, а значит, не всё может оказаться правдой.

Телефонное интервью – это беседа с соискателем после анализа резюме. Используется для дополнения, уточнения информации, непосредственного знакомства с человеком. Минус здесь в том, что интервью проводится по телефону, и, скорее всего, после разговора много новых сведений о кандидате вряд ли можно получить.

С помощью психологических тестов (например, теста Люшера «Любимый цвет», тестов «Толкование картинок», «Кляксы») определяется характер человека, стиль поведения, психологический портрет. Этот способ специфический: может как помочь, так и ввести в заблуждение относительно кандидата. Но, в любом случае, он считается вспомогательным при отборе персонала, так как есть тесты, которые подходят не для каждого человека.

Профессиональное тестирование, в отличие от психологического, является важным, значимым методом. Помогает определить профессиональные знания, умения, компетентность специалиста. Достаточно эффективный способ, характеризующий человека. Среди всех названных пока самый действенный.

Собеседование очень популярно в любой сфере деятельности. Рекрутер оценивает уровень образования, профессионализм, опыт, психологические характеристики кандидата, понимает, насколько важна эта работа ему. Данный метод часто является определяющим, после него отсеивается масса людей. При

правильном использовании помогает при отборе персонала, но имеют место и вышеизложенные причины, из-за которых собеседование происходит неэффективно.

Стоит выделить отдельно групповое собеседование. Исходя из названия, означает одновременную оценку нескольких человек. Оно направлено на создание некомфортной психологической ситуации, чтобы посмотреть, как будут вести себя претенденты, как они будут взаимодействовать в коллективе. Такое средство полезное, хотя и специфическое, так как не всегда возможно его реализовать.

Нетрадиционными методами отбора персонала являются: отбор по компетенциям, стрессовое интервью, бизнес-кейсы.

С помощью отбора по компетенциям проводится анализ соответствия действительных компетенций соискателя с теми, которые необходимы для работы на должности. Это устанавливается исходя из опыта. Способ действенный и эффективный, но при правильном применении.

Стressовое интервью подразумевает создание для человека психологически некомфортной ситуации для того, чтобы проследить за его дальнейшими действиями, реакцией. Но не стоит его использовать в предприятиях, где все-таки не так чрезвычайно важна стрессоустойчивость, так как можно лишиться потенциальных работников.

Бизнес-кейсы можно использовать в дополнение к собеседованию, чтобы понять, как человек поведёт себя в данной ситуации в жизни. Это некая модель возможной возникшей проблемы. Человек показывает свои качества при ее решении. Данный способ полезный, интересный и эффективный.

В настоящее время нет такого метода, который бы точно гарантировал правильный и эффективный набор персонала. Каждый из этих методов имеет свои преимущества и недостатки, поэтому большую часть предприятий объединяют несколько методов при найме персонала, пытаясь получить наиболее эффективный результат.

Зарубежные предприятия также имеют сходства и различия в вопросах найма персонала. Однако существуют общие критерии отбора персонала, одинаково применяемые во всех странах, и отличительные, что объясняется разным менталитетом, традициями, подходами к организации этого процесса.

Ориентированность на личность конкретного человека. Требование наибольшего соответствия кандидата критериям предприятия.

Существенное значение имеют специальные знания, навыки, наличие профессионального опыта работы.

Если в процессе оценки кандидата на работу выясняется, что он не соответствует установленным требованиям или не до конца им удовлетворяет, его, как правило, отвергают.

Отличительными особенностями являются: строжайшая дисциплина и жесткий контроль, абсолютное подчинение работников управленческим кадрам. Особое внимание обращается на биографию. Ориентированность на личность конкретного человека. Требование наибольшего соответствия кандидата установленным требованиям. Внимание на профессионализм, стремление к независимости. Ориентированность на группу. Внимание на «моральное» состояние кандидата учитывается особенно, так как при отсутствии увлеченности к работе и своей организации приводит к ее краху.

Существующий у нового работника практический опыт обычно рассматривается как преграда.

Критерии при приеме на работу: качество образования (престижность вуза), личностный потенциал, личностные качества. Отличительными особенностями являются коллективные методы работы. Деловые качества ценятся выше, чем образование: выдающиеся достижения означают больше, чем практический опыт. Особое внимание уделяется пунктуальности.

Рассматривая эффективность технологий найма персонала, нужно отметить, что существуют различные трудности, которые приводят к неэффективности при подборе и отборе персонала. Например, не каждый сотрудник отдела кадров может правильно оценить претендента на свободную вакансию, многие сотрудники

отдела кадров смотрят на один, главный для себя, критерий при подборе и отборе персонала, неверное истолкование результатов подбора и отбора, а также иногда не хватает представления и понимания, каким должен быть специалист, что от него требуется, какие задачи он будет решать и какие функции выполнять.

Приведем несколько рекомендаций, которые позволяют повысить эффективность найма персонала. Прежде всего необходимо обязательно пользоваться методами: отбор по компетенциям, бизнес-кейсы, так как с их помощью можно оценить опыт претендента. Затем, на собеседовании нужно задавать конкретные вопросы, чтобы получить наиболее точную информацию. Они должны быть связаны непосредственно с новым местом работы, а также с желаемой должностью. Не стоит забывать про ответы на вопросы, заданные руководителю отдела. Благодаря им, можно разработать свои задания для кандидата.

Собственные вопросы для претендента следует согласовать с начальником подразделения. Это делается для повышения качества собеседования. Также руководитель может предложить вопрос, добавить что-то своё. Ему также стоит сказать рекрутеру правильные ответы на них, чтобы специалист отдела кадров смог оценить специалиста. Для удобства рекомендуется вносить данные, в частности компетенции, в отдельную таблицу, отмечая, имеются ли необходимые из них у кандидата. Это поможет упорядочить большое количество информации. В конце нужно обозначить вывод по поводу профессионализма и опыта претендента с помощью вышеназванных таблиц, созданных на основе ответов начальства.

Мера для оценки эффективности найма персонала предприятия заключается в рациональном использовании и степени баланса между профессиональными и квалифицированными характеристиками работника с целями развития данного предприятия. При этом эффективность состоит в более качественном выявлении и применении способностей, соответствующей оценке вклада каждого сотрудника в окончательные результаты функционирования предприятия, увеличении профессионализма квалифицированного уровня сотрудников и повышении творческого содержательного характера работы.

В заключении необходимо подчеркнуть, что наём персонала являются неотъемлемой частью любого предприятия, так как именно персонал – основа предприятия, которая определяет его имидж, является залогом развития и эффективной деятельности. В ходе исследования были выделены наиболее предпочтаемые технологии его проведения. Квалифицированный наём персонала должен базироваться именно на специфике предприятия, поэтому не бывает плохих или хороших методов, существуют лишь подходящие или не подходящие, эффективность которых необходимо повышать, чтобы улучшить работу всего предприятия. При этом эффективность каждой из технологий найма персонала можно оценить только применимо к определенному предприятию и отрасли.

Список литературы

1. Аксёнов А.А. Сравнительная характеристика процесса подбора и отбора персонала в России и странах Европы / А.А. Аксёнов, Е.В. Коломийцева // Социально-экономические и естественнонаучные парадигмы современности: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции: в 2-х ч. – 2018. – С. 471–476.
2. Земцов А.В. Современные методы подбора персонала как инструмент повышения эффективности деятельности организации / А.В. Земцов, Г.Д. Петрова // Менеджмент и маркетинг: теория и практика: сборник научных статей. – Чебоксары, 2018. – С. 490–496.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
4. Малинина Е.А. Современные процедуры найма и отбора персонала, подходы к оценке их эффективности / Е.А. Малинина // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 109–114.
5. Титова С.В. Подходы к пониманию сущности подбора, отбора и найма персонала / С.В. Титова, Л.А. Медведева // Наука Красноярья. – 2017. – Т. 6. – №1–2. – С. 302–308.

6. Федотова М.А. Инструменты оценки при подборе персонала / М.А. Федотова, Э.Р. Фатихова, А.В. Дудинских // Экономика и предпринимательство. – 2018. – №6 (95). – С. 921–923.

7. Шаховская Л.С. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л.С. Шаховская, И.А. Морозова, Е.Г. Гущина, О.С. Пескова; под ред. Л.С. Шаховской. – М.: КНОРУС, 2016. – 148 с.

References

1. Aksionov, A. A., & Kolomiitseva, E. V. (2018). Sravnitel'naia kharakteristika protsessa podbora i otbora personala v Rossii i stranakh Evropy. Sotsial'no-ekonomicheskie i estestvennonauchnye paradigmy sovremennosti: materialy XIII Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, S. 471.
2. Zemtsov, A. V., & Petrova, G. D. (2018). Sovremennye metody podbora personala kak instrument povysheniia effektivnosti deiatel'nosti organizatsii. Menedzhment i marketing: teoriia i praktika, 490-496. Cheboksary.
3. Kibanova, A. Ia., & Kibanov, A. Ia. (2020). Upravlenie personalom organizatsii: uchebnik., 695. M.: INFRA-M.
4. Malinina, E. A. (2019). Sovremennye protsedury naima i otbora personala, podkhody k otsenke ikh effektivnosti. Aktual'nye voprosy ekonomiki i upravleniia, S. 109.
5. Titova, S. V., & Medvedeva, L. A. (2017). Podkhody k ponimaniu sushchnosti podbora, otbora i naima personala. Nauka Krasnoiar'ska, T. 6, 1, 302-308.
6. Fedotova, M. A., Fatikhova, E. R., & Dudinskikh, A. V. (2018). Instrumenty otsenki pri podbore personala. Ekonomika i predprinimatel'stvo, 6 (95), 921-923.
7. Shakhovskoi, L. S., Shakhovskaia, L. S., Morozova, I. A., & Gushchina, E. G. (2016). Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnoe posobie., 148. Peskova;; M.: KNORUS.

Караваев Валерий Максимович – магистрант, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Россия, Москва.

Karavaev Valeriy Maksimovich – master's student, FSBEI of HE “The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration”, Russia, Moscow.
