Технологии подбора персонала в организации

Моисеева Д. А.,
магистрант
Сибирский государственный университет путей сообщения

Moiseeva D. A.,
Master's Degree
Siberian Transport University

E-mail: dm-kromm13@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются традиционные и инновационные технологии подбора персонала. Автор выделяет ключевую цель каждого метода.

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

TECHNOLOGY RECRUITMENT IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article examines traditional and innovative techniques of recruitment. The author identifies the key purpose of each method.

Keywords: technologies of personnel selection, questionnaires, interviewing, testing, resumes, screening, recruiting classic, brainteaser interview, the employer, the applicant.

В условиях современного рынка работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата сотрудников. Подбор новых работников не только обеспечивает режим нормального функционирования организации, но и закладывает фундамент будущего успеха компании. Кадровая политика в области подбора персонала заключается в определении технологии, принципов, методов и критериев отбора сотрудников, которые необходимы для качественного выполнения заданных функций, методологии закрепления и профессионального развития персонала. Таким образом, подбор персонала является одним из ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами, тесно связанным со всеми основными направлениями работы в этой сфере.

Подбор персонала представляет собой комплексный многоступенчатый процесс комплексный многоступенчатый процесс, который подразумевает тщательное планирование, организацию поиска, отбора и оценки наиболее подходящих кандидатов. Приоритетная цель подбора заключается в создании кадрового резерва, обладающего необходимой квалификацией для удовлетворения потребностей компании в персонале.

Технологии подбора персонала в компаниях представляют собой четкий алгоритм, позволяющий не только отобрать сотрудников, но и выявить отрасли и специальности, нуждающиеся в новых специалистах [3]. Следует отметить, что технологии значительно облегчают составление компетенций в подборе персонала. Придерживаясь определенной технологии руководитель сумеет не только правильно составить заявку на поиск специалиста, но и верно оценить сотрудника.

С развитием информационных технологий многие традиционные способы отбора персонала, существовавшие длительный период времени и на основе которых сотрудники отделов кадров принимали на работу, становятся все менее эффективными. Это, в свою очередь, напрямую

отражается на ведении бизнеса и, как следствие конкурентоспособности организации.

Принято считать, что наиболее распространенными технологиями подбора персонала считались следующие [5]:

· анализ резюме;

· телефонное интервьюирование;

· анализ анкет;

· проведение тестов;

· собеседование и др.

Помимо этого, к наиболее часто применяемым для подбора кадров выступают следующие:

· скрининговые технологии поиска;

· классический рекрутинг;

· прямой поиск.

Рассмотрим вышеперечисленные технологии более подробно.

Скрининговые технологии поиска — это наиболее дешевые и низкокачественные технологии работы. В этом случае мотивация, личностные качества и другие психологические особенности соискателей не исследуются. Средние сроки проведения скрининга составляют 1-10 дней. Наиболее приемлемыми ситуациями использования такой технологии выступают:

· поиск низкоквалифицированных сотрудников;

· отбор офисных сотрудников низшего звена;

· подбор специалистов с минимальным опытом работы;

· массовый подбор.

Классический рекрутинг — значительно более трудоёмкая технология, и требующая от руководителя высокой квалификации. Как правило, в классическом рекрутинге работа проводится с такими соискателями, у которых изначально есть внутренняя готовность к смене работы. В основном это специалисты линейного уровня (рядовые исполнители, торговые агенты, секретари).

В настоящее время руководители специализированных подразделений по подбору персонала чаще используют более усовершенствованные инновационные методы [1]. Так, большинство работодателей уверены в том, что представители творческих профессий, занятые в сфере «человек-человек», выделиться из множества среднестатистических соискателей поможет запись видео-резюме. Его ключевая цель заключается в том, чтобы привлечь внимание работодателя за счет собственной креативности и неординарности.

В последние годы особую популярность получил такой метод, как стресс-интервью или шоковый метод. Цель такой технологии заключается в определении способности кандидата противостоять стрессовым ситуациям. Соответственно необходимость его использования может быть оправдана при подборе работников на определенные вакансии: кассиры, операционисты в банках, пожарные, сотрудники милиции, и даже специалисты по персоналу, то есть преимущественно те специальности, где работник будет непосредственно взаимодействовать с людьми.

Следующей инновационной технологией подбора персонала выступает brainteaser-интервью. Сущностно-содержательная характеристика данного метода заключается в том, что соискателю

необходимо за определенный период времени решить задачу на логику либо ответить на достаточно нетривиальный вопрос [4]. С помощью такого подхода у работодателя появляется уникальная возможность проверить аналитическое мышление потенциального работника, а также его творческие способности. Особой популярностью такой метод пользуется в российских филиалах западных компаний.

В последнее время при приеме на работу крупные организации проводят процедуру отбора кадров на основе определения типов личности и взаимоотношений между ними. Так, выделяют несколько различных способов типирования, среди которых целесообразно выделить следующие [7]:

· тестирование с применением различных методик;

· проведение интервью;

· наблюдение за поведением конкретного человека.

Кроме того, существует такой вариант тестирования, при котором по тексту или рассказу типируемого на основе употребленных слов, фраз, почерка и сюжетной линии делается заключение о том или ином социотипе.

Графология — еще один инновационный метод, суть которого состоит в том, что на основе детального изучения подчерка соискателя делается вывод о присущих конкретному человеку чертах. Однако до настоящего момента вопросы, касающиеся практической эффективности этого способа, относятся к числу дискуссионных. Действительно, нет такого исследования, которое полностью доказывает связь подчерка человека с чертами его личности. Вмсте с тем, нельзя категорично утверждать, что такой связи нет. Следует отметить, что в Российской Федерации графология распространена достаточно слабо. Данный факт обусловлен тем, что интерпретация полученных результатов вызывает определенные сложности. Кроме того, отсутствуют специализированные обучающие программы, а также высококвалифицированные кадры, способные работать на их основе.

Одним из достаточно редких способов подбора персонала выступает лизинг, который представляет собой форма временного привлечения работников [6]. В этом случае нет необходимости разрабатывать собственную стратегию подбора кадров. Главное преимущество данной технологии состоит в том, что компания избегает длительной и затратной процедуры поиска специалистов, уменьшаются административные и временные издержки по ведению кадрового делопроизводства, бухгалтерского учета, составлению отчетности. Кроме того, арендуя работника через агентство, работодатель снимает с себя обязательства по социальным гарантиям перед сотрудником при увольнении. Однако нельзя полностью исключить риск при лизинге персонала. Так, к ним можно отнести следующие:

· переплата агентству за предоставляемые услуги;

· риск приема в лизинг недобросовестного сотрудника;

· нелояльное отношение персонала по отношению к политике компании, руководству и т. д.

Следует отметить, что применение вышеперечисленных технологий подбора персонала компания может столкнуться с такими же рисками, как и при использовании традиционных методов подбора кадров.

Таким образом, в настоящее время существует большое количество технологий подбора персонала, с помощью которых можно подобрать именно того специалиста, который нужен конкретной компании.

Список использованной литературы

1. Безрукова Е.А., Генералова О.В., Гринева Д., Казакова А.Н. Инновационные методы подбора персонала в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. № 6. Том 2. 2010.
2. Васева О.Х. Роль отбора и подбора кадров в системе управления персоналом // Наука и инновации в современных условиях. — Казань, 20 января 2017 г.
3. Головина А.В. Технология подбора персонала на предприятии // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. № 1-1. 2010.
4. Конева Е.В., Самохвалова С.М. Инновационные методы подбора персонала: перспективы и риски использования // Актуальные проблемы авиации и космонавтки. № 8. Том 2. 2012.
5. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005.
6. Рамазанов С.З. Специфика методов и технологий качественного подбора персонала // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. № 6. 2014.
7. Степаненко Е.В. Особенности технологии подбора персонала на авиапредприятии в современных условиях // Научный вестник МГТУ ГА. Серия Менеджмент, экономика, финансы. № 143. 2009.