11111111111ОБЗОР МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Отбор компетентного персонала для работы в компании – это самая сложная задача для каждого работодателя. Для этого используются различные методы отбора персонала. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Обзор всех методов будет интересен и работодателю, и соискателю, который претендует на должность.

Поиск кандидатов

Прежде чем начать отбор, работодателю необходимо найти претендентов для данной должности. Для этого используется несколько способов, каждый из которых поможет увеличить число соискателей. К таким способам относятся:

* внутренний поиск;
* поиск с помощью имеющихся сотрудников;
* объявления в СМИ;
* поиск через агентства и биржи труда;
* случайные кандидаты;
* отбор в учебных заведениях.

Каждый из них отличается финансовыми и временными затратами на организацию и проведение поиска. К примеру, при внутреннем поиске отбор происходит среди сотрудников, которые уже работают в данной организации. В остальных случаях приходится провести ряд методов отбора, которые позволят найти компетентного сотрудника.

Основные этапы отбора персонала включают в себя:

* изучение резюме и определение наиболее подходящих соискателей;
* приглашение на беседу;
* проведение других методов отбора сотрудников;
* изучение рекомендаций с предыдущих мест работы;
* медосмотр;
* принятие решения.

Лишь после всех этапов можно говорить об успешном прохождении всех испытаний кандидата и принятии его на работу. А до этого момента работодателю предстоит провести профессиональный отбор персонала. Необходимо изучить массу документов и проанализировать результат каждого соискателя. Для этого используются традиционные и нетрадиционные методы.

Виды традиционных методов отбора

На сегодняшний день существует несколько видов методов отбора компетентных сотрудников. Ведь работодателю необходимо выбрать наиболее подходящего кандидата, чтобы компания продолжала свою деятельность и развитие.

К традиционным методам отбора сотрудников относятся:

* резюме;
* собеседование;
* анкетирование;
* центры оценки;
* тестирование.

Эти методы позволяют получить наиболее полную информацию о соискателе и узнать все его основные черты характера. Еще до начала работы работодатель может понять, подойдет человек для работы в компании или нет. Анализ результатов большинства методов проводит психолог. Как правило, крупные компании имеют в своем штате психолога, который участвует в выборе кандидатов. Ведь только проведя полный профессиональный анализ, можно выявить все достоинства и недостатки соискателя.

Резюме

Резюме подается еще до личной встречи соискателя и работодателя. В большинстве случаев резюме представляет собой небольшой рассказ о себе. В нем соискатель дает краткую информацию, которую пожелал сообщить работодателю. В нем не должно быть обширных описаний своих достижений. Вся информация должна быть максимально краткой и достоверной.

Прочитав резюме, работодатель принимает решение: приглашать соискателя на дальнейшую встречу или сразу отказать. Чтобы написать хорошее резюме, нужно соблюдать несколько правил.

* Объем не должен превышать одной-двух страниц.
* Фото не должно быть большим.
* Не стоит писать творческий рассказ о себе как «хвалебную оду».

Кроме этого практически у каждой компании есть свой образец написания резюме, который можно взять за основу.

Собеседование

Сегодня отбор и подбор персонала преимущественно осуществляется при помощи собеседования. Популярность его объясняется тем, что за сравнительно небольшой промежуток времени работодатель получает достаточно полное представление о кандидате.

Чаще всего собеседование проходит в виде беседы. То есть менеджер по отбору персонала или сам работодатель лично задает кандидату вопросы, которые касаются:

* личных качеств соискателя;
* профессионализма;
* интересов;
* хобби.

Если собеседование проводит штатный психолог, то он во время беседы внимательно изучает не только ответы соискателя, но и его поведение, интонацию и жесты. Порой даже на основе этих данных работодатель может принять решение о том, подходит кандидат или нет.

Собеседования делятся на:

Формальные, которые проходят строго в определенной последовательности. Все вопросы, которые планируется задать соискателю, заранее готовятся. Иначе говоря, беседа проходит в форме «вопрос-ответ».

Слабоформальные. Здесь работодатель готовит лишь список основных вопросов, касающиеся личности соискателя и его достижений на предыдущих должностях. В ходе разговора могут появиться дополнительные вопросы к собеседнику.

Неформальные, не имеющие строгой схемы. Она предполагает вызов собеседника на откровенный разговор. Вся беседа ведется в дружелюбном ключе, нет заранее готовых вопросов, есть только примерные темы для беседы. Поэтому здесь работодателю приходится очень внимательно следить за своим собеседником.

Собеседование начинается с установки контакта между людьми. В большинстве случаев говорить начинает работодатель. Данная часть собеседования не должна занимать более 15% всего времени. В основной части далее говорит сам соискатель, а работодатель внимательно слушает его, при этом подчеркивая все важные для себя моменты.

Заканчивается собеседование рассказом о дальнейших действиях и ходе приема на работу. Важно знать, что отрицательное решение рекомендуется объявить позже. То есть беседа должна завершиться на позитивных тонах.

Анкетирование

Следующий немаловажный метод отбора персонала – это проведение анкетирования. Стоит отметить, что данный метод требует финансовых и временных затрат. Ведь необходимо организовать анкетирование, а после этого изучить все полученные данные.

Чаще всего применяется простое анкетирование, который включает стандартные вопросы: имя, фамилия, возраст, адрес, образование и прочие. В большинстве своем это стандартное подтверждение данных, которые указаны в резюме.

Кроме простых стандартных анкет, могут использоваться и более сложные, которые предполагают наличие вариантов ответов на вопрос или отказ от ответа. Такие анкеты предполагают выявление уровня эффективности кандидата на предлагаемой должности. При этом большая часть вопросов касается предыдущего места работы. Кроме этого, могут быть включены вопросы, которые описывают различные жизненные ситуации. Они позволяют выявить реакцию кандидата на предполагаемую ситуацию и прогнозировать его действия.

Более узконаправленные специальные анкеты используются для отбора персонала среди выпускников ВУЗов. Ведь у них опыта работы обычно нет, поэтому необходимо узнать все, что касается учебы по данной специальности.

Центры оценки

Центры оценки как метод отбора персонала используются немногими компаниями. Данный метод представляет собой своеобразный тренинг-игру, в котором кандидата помещают в условия, максимально напоминающие рабочую обстановку. По ходе действий кандидата просят высказать свое мнение или отношение ко всему процессу или провести анализ какого-либо события.

Данный метод помогает определить способность человека выступать перед аудиторией и публично высказывать свое мнение относительно происходящего. Кроме того, выявляется соответствие требованиям профессии.

Тестирование

Тестирование в качестве метода отбора персонала стало использоваться сравнительно недавно, в основном благодаря западному влиянию. Критерии отбора персонала по данной методике пришли оттуда же. Данный метод позволяет получить наиболее достоверную информацию о профессиональных качествах кандидата и его способности выполнять определенную работу.

Стоит отметить, что это самый первый способ выявления профессиональной пригодности кандидата, который используется с давних пор. После этого небольшой отрезок времени тесты не применялись. В последнее время наблюдается новый скачок популярности данного метода. Современные тесты стали более совершенными и позволяют выявить конкретные свойства человека.

Сейчас это скорее вспомогательный инструмент, который помогает получить более подробные характеристики. Стоит отметить, что рекомендуется использовать лишь тесты, которые разрабатывались психологом. Для проведения тестирования не обязательно нужен психолог, но для анализа большинства тестов потребуются специальные знания. Поэтому чаще всего тестирование проводят штатные психологи.

Среди огромного разнообразия различных тестов нужно выделить те, которые используются чаще. К ним относятся:

Тест на выполнение работы. Здесь соискателей просят сделать определенную работу, которая схожа с той, что придется выполнять после приема на должность. Данный тест выявляет умения кандидата в данной области.

* Письменный тест, который позволяет выявить общий уровень способностей и умственного развития кандидата.
* Тесты на выявления уровня интеллекта. Такие тесты необходимо выполнить за определенный промежуток времени. В них имеется несколько вариантов ответа, из них только один – верный.
* Тесты-опросники. Они помогают определить склонности человека к различным видам деятельности. Преимущественно используются для профориентации.
* Детектор лжи. В России данный тест мало используется, так как не считается достоверным. Ведь многие люди по своей природе достаточно эмоциональны, что может быть расценено детектором как проявление лжи. Другие, наоборот, могут обмануть, а аппарат не заметит этого. Однако он получил широкое распространение за рубежом.
* Проективный тест направлен на исследование человеческого подсознания. В большинстве случаев используется для выявления скрытых качеств кандидата. Такой тест может провести и проанализировать лишь психолог. Ведь необходимо интерпретировать и общее состояние кандидата при проведении теста, а не только ответ.

Западные методики тестирования все более успешно используются в России. Однако некоторые тесты психологи адаптируют под российский менталитет, который существенно влияет на ответы испытуемых. Если их не адаптировать, то это скажется на результатах. Повышение эффективности отбора и подбора кадров во многом зависит от вида теста и правильной интерпретации результатов.

Нетрадиционные методы отбора

Все больше компаний не ограничиваются собеседованием и изучением резюме. Многие прибегают к использованию нетрадиционных методов. В большинстве случаев потенциальный сотрудник даже не представляет, что его ожидает на собеседовании или сразу после него. Порой такие методы используются вместо привычных способов отбора персонала. К ним можно отнести:

* brainteaser-интервью;
* физиогномику;
* шоковое интервью;
* соционику;
* графологию;
* изучение отпечатков пальцев.

Конечно, многие методы из списка вызовут недоумение но, все же стоит их рассмотреть. Ведь любая компания, которая ведет набор сотрудников, может использовать один из нетрадиционных методов для отбора персонала. Хотя стопроцентно достоверной информации из них маловероятно получить.

Brainteaser-интервью

Данный метод используется при отборе персонала, главными качествами которого является креативность и наличие аналитических навыков. Соискателю предлагается решить небольшую задачу на логику, либо менеджер по подбору кадров задает вопрос, который не касается темы разговора. При этом ответ кандидата должен быть оригинальным и необычным. Это свидетельствует о его нестандартном мышлении и способности выходить за рамки привычного мышления ради поиска ответа на заданный вопрос.

Данный метод преимущественно используют отечественные представительства зарубежных компаний, для которых очень важны неординарность и оригинальность мышления. По их мнению, люди, которые обладают этими качествами, могут предложить новую инновационную идею для развития компании. Стоит отметить, что данный метод был использован впервые в компании Microsoft.

Физиогномика

Данный метод используется в основном как вспомогательный. Суть метода заключается в изучении черт лица и мимики кандидата. На основе этих данных делается вывод о типе личности, ее способности к анализу и творческие способности. Данный метод рекомендуется использовать лишь при наличии большого опыта практики у исследователя.

Шоковое интервью

Для этого могут быть использованы различные способы, которые «подскажет» фантазия. К примеру, случайно потерявшееся резюме или подпиленная ножка стула, на который предлагается сесть кандидату. Многие, кто прошел через данный метод отбора, отзываются о нем как о самом сложном задании на всем этапе отбора персонала.

Соционика

Метод основан на науке, изучающей процесс переработки информации психикой человека, которая поступает из окружающего пространства. Данная наука утверждает, что имеется всего 16 видов восприятия и обработки информации, которые соответствуют16 социотипам людей. Согласно этой науке, люди из одного и того же социотипа ведут себя одинаково в одних и тех же условиях. У них совпадают мотивы, которые подталкивают их на принятие определенных решений.

Данные результаты можно получить с помощью тестов, физиогномических исследований и беседы. Стоит отметить, что немаловажное влияние на поведение человека оказывает и его окружение и воспитание. Поэтому однозначно сказать, что имеется полное совпадение поведения у людей из одного социотипа, нельзя. По этому методу результаты имеют лишь 80% точности. Он редко используется при отборе персонала.

Графология

Наименее развитый метод в России. Он не пользуется такой популярностью, как за рубежом. Это связано преимущественно тем, что данный метод не дает гарантий того, что характер и личность человека тесно связана с почерком. Хотя во Франции он считается традиционным.

Суть метода заключается в том, что кандидата просят написать от руки какую-либо фразу, а потом подвергают анализу почерк. При этом учитывается нажим, очертания, наклон букв и прочие детали. На основе полученных данных дается картина того, какой у кандидата характер.

Изучение отпечатков пальцев

Еще один из нетрадиционных методов отбора сотрудников, который не получил в России должного внимания. Данный метод представляет собой анализ рисунка на пальце, который, как известно, у каждого уникальный. Он помогает определить характер человека. Кроме этого, есть мнение, что количество завитков свидетельствует о коэффициенте ума человека.

Комплексный подход к оценке

Вышеперечисленные методы отбора не могут использоваться как самостоятельный инструмент, так как не дают стопроцентной информации о кандидате как личности. Их рекомендуется использовать лишь как вспомогательный элемент.

Оценка деловых качеств работника при отборе и подборе кадров и качеств личности предполагает использование целого комплекса различных методов. Ведь только таким образом можно гарантировать более достоверную информацию о качествах кандидата. Поэтому во многих компаниях принято использовать сразу несколько методов, не ограничиваясь одним.

Фамилия

Имя

Отчество

Дата рождения



Серия паспорта

Номер паспорта

Кем выдан

Дата выдачи паспорта



Код подразделения

Почтовый индекс ([найти индекс по адресу](http://indexp.ru/))

Адрес регистрации по паспорту   
(Город/регион/район, улица, дом, корп., кв.)

Телефон дом. (в формате +7 495 123-45-67)

Телефон моб. (в формате +7 926 111-22-33)

Электропочта

@

ИНН (12 цифр)

Банк Москвы

Сбербанк

Сберегательная книжка

(укажите свой банк, если нет в списке)

Номер карты

Номер лицевого счета (счет сберкнижки)

Отделение банка   
например, 1234/5678, 1234/56789, П123/4567 )

Номер страхового пенсионного свидетельства   
(в формате XXX-XXX-XXX XX или XXX-XXX-XXX-XX)

Я даю согласие на передачу и обработку моих персональных данных