

Современные технологии подбора персонала

А. Зверева,
студент 2-го курса,
направление подготовки «Менеджмент»
Филиал ЧОУВО «Московский университет
имени С.Ю.Витте»
в г. Ростове-на-Дону

Научный руководитель — к.э.н., доцент
А.В. Воронина

Подбор персонала как наука и искусство подбора персонала для достижения поставленных задач. Технологии и методы подбора.

Ключевые слова: подбор персонала, привлечение кандидатов, профессиональные возможности

Проблема отбора и подбора персонала организациями различных отраслевых принадлежностей и видов деятельности всегда остро стояла перед субъектами хозяйствования. На общепринятые и предлагаемые различными авторами методики приходилось и приходится накладывать отпечаток особенностей функционирования предприятий, адаптировать их под свои условия хозяйствования. Рассматривая различные научные публикации, мы пришли к выводу, что подбор персонала — это разработанная система действий для привлечения кандидатов на вакантную должность, которые обладают необходимыми качествами для достижения поставленных целей.

Подбор персонала, который осуществляется на высоком уровне, может помочь и со временем приумножить активы компании, улучшить производительность труда, а также усилить дух единства коллектива. Некачественный подбор может привести к невыполнению целей и задач, срывам сроков работы. Что через определённое время потребует силы для достижения этих целей новыми сотрудниками¹.

Подбор персонала — это наука и искусство, в которых используются те или иные технологии профессионального подбора персонала для достижения поставленных задач. Поиск и отбор сотрудников не является чёткой, отработанной операцией, а в каждом случае это уникальный проект. Важно учитывать возраст, навыки, опыт работы кандидата, знать нюансы работы каждого из существующих на предприятии отделов². Технологии подбора персонала изображены на рис. 1.

Рекрутинг. Способ отбора кандидатов, при котором отбор производится на распространённые профессии. Чаще всего сюда относят специалистов линейного уровня. Эта технология заключается в правильном описании вакансии и размещении объявлений в тех местах, где будет наибольшее количество заинтересованных кандидатов. В дан-

¹ Виханский О.С. Оперативное управление / О.С.Виханский. — М.: Гардарики, 2011. — 312 с.

² Магура М.И. Поиск и отбор персонала / М.И. Магура. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. — 304 с.

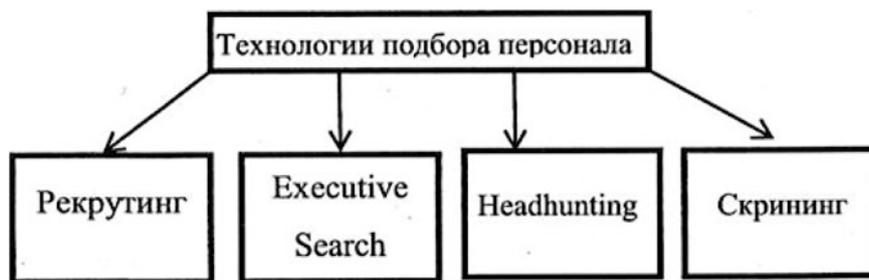


Рис. 1. Технологии подбора персонала

ном случае основной упор ставится на кандидатах, активно занятых поиском работы.

Executive Search. В данной технологии подбирается персонал на средние, а также высшие должности, такие как руководители отделов или директора предприятий. Этим же способом ищут сотрудников на редкие должности. Executive Search, в отличие от предыдущей технологии, подразумевает более активный поиск соискателей, даже если они в данный момент не ищут работу. Такая технология на данный момент является наиболее эффективной и часто используемой частными агентствами по поиску кадров.

Headhunting. Самая сложная и затратная технология, предполагает «переманивание» нужного специалиста в определённой области из одного предприятия в другое. Для данного способа необходима помощь сторонних компаний, которые и занимаются переманиванием, т.к. процесс переговоров является довольно творческим и трудоёмким. В данном случае специалист определяется заказчиком.

Скрининг. Самый быстрый, не требующий больших денежных вло-

жений способ. В этой технологии кандидат оценивается по некоторым формальным признакам. Личностные качества и особенности кандидатов не исследуются³.

Многие предприятия разных стран используют нетрадиционные методы. Чаще всего сотрудник даже не представляет, что его ожидает на собеседовании. Порой такие методы используются вместо привычных способов отбора персонала. Такая методика позволяет независимо от желания претендента выяснить его интеллектуальные, психологические и потенциальные профессиональные возможности и особенности. К ним можно отнести: а) brainteaser-интервью; б) физиогномику; в) шоковое интервью; г) соционику; д) графологию; е) изучение отпечатков пальцев.

Различные методы отбора имеют привязку к странам. Личное интервью с кандидатом — британский метод, письменные тесты — китайский, анализ заявительных документов — немецкий, а психологические тестирования и проверка кандидата в неформальной обстановке относятся к американским методам.

³ Цыпкин Ю.А. Управление персоналом современной организации: учебное пособие для вузов / Ю.А. Цыпкин. — М.: Юнити-Дана, 2014. — 456 с