СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ НАБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

MODERN METHODS AND TECHNOLOGIES OF RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL

УДК 331

Лукава Теона Автандиловна, студентка, кафедра управления, Российский государственный социальный университет, г. Москва

Lukava Teona Avtandilovna, lukava.teona@inbox.ru

Аннотация

Управление персоналом является одним из важнейших аспектов успешной деятельности любого предприятия. Изменения HR-процессов неизбежны, из-за чего на рынке появились HR-технологии (HR Tech), обеспечивающие конкурентоспособность организациям. Активно развиваются технологии, автоматизирующие интуитивно понятные HR-процессы или сокращающие время выполнения рутинных операций. В статье рассмотрены современные технологии и методы отбора и набора персонала, позволяющие эффективно осуществлять ключевые HR бизнес-процедуры в менеджменте.

Annotation

Human resources management is one of the most important aspects of the success of any enterprise. Changes in HR processes are inevitable, which is why HR technologies (HR Tech) have appeared on the market to ensure the competitiveness of organizations. Technologies that automate intuitive HR processes or reduce the time required to perform routine operations are actively developing. The article discusses

modern technologies and methods of personnel selection and recruitment that allow effective implementation of key HR business procedures in management.

Ключевые слова: набор персонала, отбор персонала, методы, технологии.

Keywords: recruitment, personnel selection, methods, technologies.

В современной литературе под управлением персоналом можно встретить различное число мероприятий, включаемых в технологию отбора персонала. В.Р. Веснин в процесс отбора включает: первичное знакомство с кандидатами; сбор и обработку информации о претендентах на вакантные должности; оценку качеств и характеристик кандидатов; сопоставление их качеств с требованиями вакансии; сравнение кандидатов на вакантную должность между собой и выбор наиболее подходящего; наем кандидатов, заключение трудовых договоров [1, С.33].

Несколько иную последовательность предлагает А.П. Егоршин: формирование кадровой комиссии; разработку требований к кандидатам на основе специфики вакантной позиции; публикации объявлений в СМИ; медицинское обследование; оценку психологической устойчивости, интересов, увлечений, привычек претендентов на вакантные должности; ранжирование кандидатов; составление окончательного списка; утверждение кандидата на должность; заключение трудового договора [2, С.15].

С.К. Мордовин полагает, что при отборе персонала необходимо прохождение следующих этапов: получение и анализ анкетных данных кандидата; изучение рекомендаций; проведение собеседования; проверка профессиональной пригодности; медицинское обследование; окончательное решение и подготовка материалов для найма [3, С.41].

Отбор персонала – это двусторонний процесс. Не только работодатель выбирает работника, но и наоборот. С. Ряковский предлагает процесс отбора разделить на две части: первичный (им занимается в основном кадровая служба) и окончательный (проходит в тесном контакте с непосредственным руководителем), что проиллюстрировано на рисунке 1.

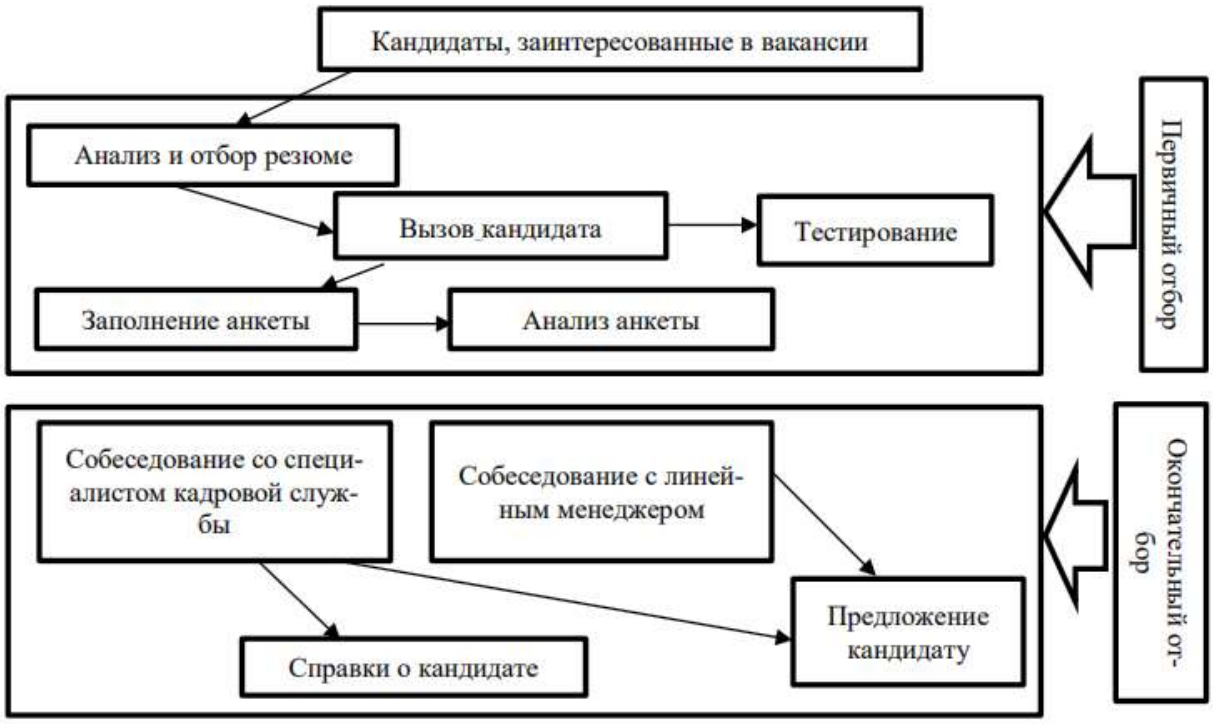

Рисунок 1 - Типовая технология отбора персонала

Выбор технологии отбора помогает определить степень соответствия кандидатов предъявляемым требованиям, а также может помочь осуществить всестороннюю оценку кандидатов на вакантную должность.

Заполнение анкеты - кандидаты прошедшие предварительное собеседование на вакантную должность, заполняют бланк анкеты. Как правило, количество пунктов анкеты минимально, анкета предназначена для раскрытия общей информации: имя, дата и место рождения, адрес, номер телефона, образование, опыт работы, семейное положение и другое. Количество вопросов в вопроснике должно быть минимальным, и они должны запрашивать информацию, которая больше всего проясняет то, как будет выполнять свои функции и как проявит себя на будущей работе заявитель. [4, С.96].

Тестирование - является еще одним этапом отбора персонала. Профессиональное тестирование кандидатов и сотрудников компании в последние годы приобретает все большую популярность. Факторы популярности этого этапа можно выделить следующим образом: способность оценивать профессиональные компетенции кандидата без привлечения внутренних экспертов, тем самым, не тратя свое рабочее время на оценку

кандидатов; создание возможности получения валидной информации по тем профессиональным компетенциям кандидата, которые связаны с границами компетентности менеджера по подбору персонала; профессиональное тестирование создает возможность сократить время собеседования, поскольку кандидат заполняет тест в письменном виде или на компьютере, и в это время следующий кандидат уже может пройти собеседование. Тестирование обычно проводится в письменном виде, затем его результаты оцениваются и интерпретируются. В последнее время все большую популярность приобретают автоматизированные тесты, что значительно облегчает обработку результатов.

Собеседование - это не просто форма общения между работодателем и заявителем, но и способность идентифицировать любые характеристики личности кандидата с помощью наводящих вопросов, определить его профессиональную компетентность, наличие и степень развития таких качеств, как: грамотность, коммуникабельность, стремление к росту, настойчивость в решении проблем и т. д.

При проведении собеседования должно учитываться следующее: нельзя оценивать кандидата по первому впечатлению и сравнивать предыдущего соискателя, который оставил плохое впечатление, с тем который в данный момент перед вами; при разговоре постараться расположить интервьюируемого к себе - установить взаимопонимание с кандидатом; особое внимание акцентировать на требованиях, которые должны выполняться на будущей должности. По результатам собеседования составляется заключение, в котором отражаются все преимущества и недостатки заявителя, выявленные в ходе интервью, далее интервьюер делает вывод о том, представляет ли данный соискатель интерес для организации или нет, и следует ли направлять его на психологическое тестирование, если данный этап предусмотрен [5, С.81].

Также еще одним этапом отбора, используемым многими организациями, является обзор рекомендаций и послужного списка. Рекомендации часто используются в качестве дополнительного метода отбора при выборе из двух-трех кандидатов. Целью рекомендаций является получение информации о профессиональных и личностных качествах заявителя.

При анализе рекомендаций и послужного списка основной упор делают на изучение хронологического порядка работы, перемены рабочих мест, проблем в трудовой деятельности, учитывают частоту увольнений, отслеживают внешнюю организационную карьеру.

Медицинский осмотр для некоторых должностей является необходимым этапом отбора персонала. Некоторые российские компании требуют, чтобы кандидаты на вакантные должности проходили медицинское обследование или заполняли медицинские анкеты. Личные медицинские книжки выдаются работникам определенных профессий, отраслей и организаций, чья деятельность связана с контактом с пищевыми продуктами и питьевой водой, с воспитанием и обучением детей, с коммунальными услугами. Основной целью медицинских осмотров является выявление физического состояния кандидата во время приема на работу, для оценки возможных требований о компенсации вследствие ухудшения состояния здоровья, определение соответствия физического здоровья человека для будущей работы.

Завершающим этапом отбора является решение о приеме кандидата на работу. Это решение должно быть максимально объективным и разумным. Правильное решение может быть принято по хорошо отлаженной схеме оценки кандидатов на всех этапах отбора.

Рассматривая современные методы подбора персонала, то можно выделить следующие: подбор кандидатов в социальных сетях, в сети Интернет (форумы, специализированные сообщества); размещение объявлений о вакансиях в сети Интернет в формате видео.

Активное применение этих методов связано с цифровизацией HR-процессов. Новые технологии позволяют легко и быстро формировать компаниям свою базу резюме. К примеру, LinkedIn Recruiter, там в строке поиска можно ввести имя кандидата или специалиста, который уже работает в компании и нажать кнопку «Найти похожие контакты». Поиск выдаст список профилей, среди которых, наверняка, будут подходящие претенденты. Задача таких профессиональных систем — упростить задачи рекрутера, ускорить сам процесс и даже улучшить стратегию поиска и подбора персонала.

В последнее время также получили широкое распространение такие методы, как:

- лизинг персонала – использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации;
- аутсорсинг – передача сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными;
- временный персонал – в отличие от лизинга используется в тех случаях, когда организация нуждается в дополнительных сотрудниках на короткий период (от одного дня до нескольких месяцев);
- аутстаффинг – оформление в штат специализированного агентства сотрудников, работающих в компании, которая по тем или иным причинам не хочет больше содержать их у себя.

На сегодняшний день люди, которые занимаются подбором специалистов в сети под офлайн-рекрутингом или интернет-рекрутингом понимают очень широкий спектр инструментов и методов. Используя эти инструменты, рекрутеры находят сотрудников совершенно разного уровня компетенции и отраслевой направленности, а также применяют способы коммуникаций работодателя и кандидата.

Чтобы найти специалистов быстро современный рекрутер, а также любой менеджер по подбору персонала развивающейся компании обязан пользоваться методами интернет-рекрутинга в процессе своей деятельности. Наиболее распространенные виды онлайн-рекрутинга:

- Job-сайты – специализированные и профильные интернет-ресурсы, которые предназначены для поиска вакансий и подбора сотрудников;

- Social media – это социальные сети, которые сейчас очень распространены: Вконтакте (vk.com), odnoklassniki.ru (Одноклассники), facebook.com (Фэйсбук), LinkedIn.com и moikrug.ru. а также: рекрутинговые блоги и форумы;

- техники и метрики онлайн оценки соискателей: онлайн тестирование и интервьюирование по Skype и видео CV;

- специализированные профильные сайты компаний, которые предназначены для привлечения кандидатов на вакансии: job.svyaznoy.ru, job.mvideo.ru и т.д., также сюда можно отнести страницы с официальной информацией об открытых и горячих вакансиях на официальных сайтах компаний.

Таким образом, отбор и набор персонала - один из важных этапов в системе управления персоналом любой организации, необходимый для привлечения квалифицированных специалистов и для успешного поддержания конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного набора персонала, который должен отвечать требованиям цифровизации HR бизнес-процессов.

Список литературы

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. 496 с.
2. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 352 с.
3. Мозгоев, А. М. Отечественная практика отбора персонала на муниципальной службе – проблемы и перспективы/ Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. – 2016. №4. С.63-68.
4. Современные проблемы управления персоналом [Текст]: монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет (Москва). - Москва: Проспект, 2018. - 160 с.

5. Волкова, М. В. Найм и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу/ М. В. Волкова, Е. С. Ладыгина //Общество: экономика, политика, право. 2016. №3. С. 81-85.

References

1. Vesnin, V. R. Human resource management. Theory and practice / V. R. Vesnin. - M.: Prospect, 2018. 496 p
2. Yegorshin, A. P. Fundamentals of personnel management: A textbook / A. P. Yegorshin. - 4th ed. - M.: SIC INFRA-M, 2015. 352 p.
3. Mozgoev, A.M. Domestic practice of personnel selection in the municipal service-problems and prospects / Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S. Yu.Witte. - 2016. #4. p. 63-68.
4. Modern problems of personnel management [Text]: monograph / N. I. Arkhipova, S. V. Nazaykinsky, O. L. Sedova; Russian State University for the Humanities (Moscow). - Moscow: Prospekt, 2018. - 160 p.
5. Volkova, M. V. Hiring and selection of employees in the organization: features of the work of the personnel department/ M. V. Volkova, E. S. Ladygina //Society: economy, politics, law. 2016 2016. No. 3. p. 81-85.