

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННО КАДРОВОМ МЕНЕДЖЕНТЕ

Захаров И.Г.

студент 5 курса специальности «Управление персоналом»

Бажин А.С.

**доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

Для того чтобы сделать отбор персонала качественным и эффективным важно понять ее место в общей система управления человеческими ресурсами организации. Отбор персонала это не тайная функция организации, это не та функция которая должна быть самостоятельной. Эффективный отбор начинается с изучение кандидатов, анализа его качеств. Все это проходит по должностной инструкции на основании которой формулируются требования к кандидатам. Далее проходит собеседование, и на основании собеседования, на основании личных качеств кандидата он приглашается для дальнейшего разговора. В общем, основные приему отбора персонала будут представлены ниже.

Отбор персонала – очень важный процесс для организации, очень важная миссия менеджера по подбору персонала.

Для отбора персонала необходимо соблюдать некоторые условия.

1. Изучить профессиональные навыки претендентов на должность.
2. Раскрыть суть профессиональной деятельности конкретной должности.
3. Изучить качества и способности претендентов на данную должность.

В ходе длительного отбора человек проходит с учетом:

1. Образования
2. Стажа работы

3. Профессиональных качеств
4. Личных качеств
5. Стажа работы

Собственно когда сформированы требования к кандидату, нужно искать источники его поиска. Это могут быть:

1. Высшие учебные заведения
2. Биржа труда
3. Агентства по подбору персонала
4. Объявление в газете, радио, ТВ.
5. «По знакомству»
6. Хорошо проявившие себя сотрудники

Когда список кандидатов сформирован, можно пригласить на первичное собеседование. Это мероприятие может проходить, как обычное собеседование либо как анкетирование, либо по телефону и другими способами, главное раскрыть и понять нужен ли организации этот человек.

Естественно перед тем как мы встретимся с кандидатом, менеджеру по персоналу нужно очень хорошо изучить анкету претендента, и придумать заранее вопросы которые помогут получить больше необходимой для менеджера информации. После собеседования проводится обработка результатов, все заверяется документально и ставится оценка. Дальше при необходимости, менеджер может узнать больше информации в организациях где претендент работал ранее.

В ходе длительного отбора очень важно отбирать человека не только по профессиональным качествам но так же по тому как будущий работник будет вписываться в культурную среду организации.

Методы отбора персонала очень разнообразны их можно проводить как самостоятельно так и приглашать специально обученных людей для отбора персонала организации, но так как это стоит денег, то лучше сделать самые простые и эффективные методы о которых мы сейчас поговорим.

1. Первый способ, самый простой и самый старый, это обычный тест на проверку общего уровня развития, на память, на внимательность, на логику.

2. Тест на профпригодность – самый эффективный тест на мой взгляд, который позволяет сразу найти слабое звено в организации. Суть теста очень проста, задаются вопросы близкие к работе, к деятельности которой занимаются сотрудники, кто прошел за 55% тот молодец, кто не прошел, отправляется на переобучение.

3. Интервью. Обычный непринужденный разговор, для выявления опыта знания в данной сфере.

4. Нетрадиционные методы, специально создается стрессовая ситуация, либо наоборот делается объект раздражителем, просто наблюдаем за реакцией сотрудников на их компетентность, заполняем специальные бланки.

После таких оценок персонала, необходимо каждому сотруднику выдать результаты тестов, дать какие-то рекомендации по этому поводу и сказать над чем нужно работать и что нужно исправлять.

При найме на работу метод отбора немного другой, можно обращать внимание как человек общается, как сидит, какая его поза, какая прическа, ставить его в неловкие положения, ведь в стрессовых раскрывается вся суть человека и мы можем узнать то, что обычно на собеседованиях многие пытаются скрыть.

Стресс интервью – это такая проверка на прочность скажем так, проверка нервов кандидата. Если ты прошел стресс интервью – ты выгодный сотрудник на тебя можно положиться. Сейчас это стало популярным выражением.

Первое что может сделать работодатель это заставить кандидата долго ждать, утомительно долго ждать. Но при этом наблюдать за его поведением, нервничает ли он при этом, что делает и так далее.

Второе, когда менеджер все таки приходит в зал для переговоров, он сразу же задают некорректный вопрос, дабы посмотреть как кандидат выкрутится из данной ситуации.

Третье, после всего этого, менеджер позволяет себе еще больше и перед тем как перейти к самому собеседованию держит долгую паузу.

Дальше следуют компрометирующие вопросы, из разряда, «зачем вообще пришли?» , «что вам там вообще не работалось?» и всё в таком духе.

В итоге задаются последние вопросы и если кандидат всё выстоял и отвечал хорошо и уверенно ему обязательно перезвонят. Пожалуй еще раз повторюсь стресс интервью набирает популярность среди организаций и среди менеджеров по персоналу.

В настоящее время отбор персонала актуальная тема для организации. На этом этапе формируется организация и от этого зависит дальнейшая работа организации.

На сегодняшний день нету самого эффективного приема набора персонала, поэтому менеджер в организации должен обладать всем набором приемов отбора. Это будет, тестирование, заполнение бланков анкеты, интервью по телефону, личная встреча и так далее. Отбор персонала очень важен для организации ведь он закладывает фундамент развития.

Литература.

1. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.-421с.
2. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка. – М.: изд-во «Экономика», 2007. – 150 с.

10.12.2014 г.