

УДК 331.108.2

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА**Федорцова Варвара Александровна,**

ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»

г. Петрозаводск,

старший преподаватель, e-mail: fealva@mail.ru

Аннотация

Статья раскрывает сущность использования важных, по мнению автора, методов отбора потенциального кандидата в современных условиях, соответствующих профессиональным требованиям к должности компании-заказчика либо работодателя. Определена существенность использования IT-технологий по управлению кандидатами, выполняющими поставленные задачи в электронном варианте, тем самым автоматизируя процесс отбора персонала и ускоряя процесс найма нового сотрудника. Выделены основные отличия методов отбора персонала и представлены выводы по изученной теме исследования.

Ключевые слова: отбор, хедхантинг, эксклюзивный поиск, скрининг, прелиминаринг, система Томаса.

CURRENT PERSONNEL SELECTION METHODS**Varvara A. Fedortsova,**

Petrozavodsk State University

Petrozavodsk,

Senior Lecturer, e-mail: fealva@mail.ru)

ABSTRACT

The article reveals the essence of the use of important, in the opinion of the author, methods of selecting a potential candidate in modern conditions, corresponding to the professional requirements for the position of the customer company or employer. The importance of the use of IT-technologies for the management of candidates has been determined, performing the assigned tasks in an electronic version, thereby automating the personnel selection process, accelerating the process of hiring a new employee. The main differences in personnel selection methods are highlighted and conclusions on the studied research topic are presented.

Keywords: selection, headhunting, executive search, screening, preliminaring, Thomas system.

В современных условиях важным является выбор эффективного метода отбора персонала. Развитие теоретических аспектов управления персоналом позволяет применять разные методы поиска и анализа достижений специалистов различного уровня.

Целью исследования методов отбора персонала является определить сущность и раскрыть методы выбора потенциального кандидата, соответствующего профессиональным требованиям к должности компании-заказчика либо работодателя.

Впервые проблемы теоретического обоснования отбора персонала были освящены: Ф. Гилбертом [6], Г. Фордом [5] и Ф. Тейлором [4].

Проанализируем наиболее удачные методики отбора кандидата, на наш взгляд.

Одним из первых методов, требующим особого внимания, это «Headhunting», в переводе с английского языка обозначает «охотой за головами», который заключается в переманивание потенциальных специалистов высокой квалификации, не находящихся в активном поиске работы. В частности, в IT-сфере это главный способ отбора нужного кандидата.

В современных условиях вышеуказанный метод претерпевает изменения и становится уже «Агрессивным headhunting», целью которого является не просто переманивание потенциального специалиста, а проводится развернутый анализ становления «корпоративной» и «личной» жизни кандидата. Один из исследователей теории управления персоналом Михайлов Ф. Б. в своей работе «Управление персоналом: Классические концепции и новые подходы» (1994 г.) уже в конце 20 века, выделяет, что для достижения успеха «охотники» выстраивают доверительные отношения на основе материальной поддержки за предоставленную рекомендацию о кандидате [2].

Кроме, денежного вознаграждения, «Headhunter» анализирует достаточно детально разнообразную информацию о кандидате. В частности, профессиональные рейтинги среди успешных руководителей, оценщиков, преподавателей, а также личные интернет страницы потенциальных кандидатов.

Рассмотрим деятельность профессионального «Headhunter».

Компания-заказчик заключает соглашение об оплате услуги отбора конкретного кандидата либо вначале «Headhunter» анализирует вакансии, осуществляет поиск потенциальных кандидатов, анализирует «добытую» информацию и представляет презентацию компании-заказчику о нескольких либо об одном кандидате, а потом заключается контракт. Правда есть некоторые нюансы контракта с «Headhunter»: оплата за услугу после заключение договора с кандидатом, либо с целью гарантированности работы кандидата на определенный промежуток времени в компании-заказчика, предусматривается оплата суммы в процентном соотношении за каждый месяца периода, например, в течение 2-х лет.

И в том, и другом случае после согласования с компанией-заказчиком, начинается заключительный этап «Headhunting». «Headhunter» встречается с потенциальным кандидатом и обсуждает предложение компании-заказчика о переходе на предлагаемую должность. Обсуждение заключается не только в переговорах, но и презентации потенциальных возможностей претендента. Различным методам убеждения характерны свои особенности:

- а) в том же городе: минимальные затраты, иногда достаточно встречи;
- б) в другом городе: максимальные затраты, так как связаны с претерпением моральных и материальных изменений внутренней среды клиента, в частности,

транспортные расходы, экскурсия по городу, потенциальные возможности проведения нерабочего времени и прочие.

В случае положительного решения «Headhunter» организует встречу с компанией-заказчиком.

В настоящее время существует понимание «Headhunting», как обратного способа, когда кандидат сам заключает контракт с «Headhunter» на поиск потенциального работодателя. Такой вывод возник в результате анализа сайта <https://hh.ru>.

В типовом соглашении (оферта) компании ООО «Хэдхантер» указано, что «соискатель – посетитель сайта, прошедший регистрацию на Сайте с целью поиска работы и иных видов занятости, либо использующий Сайт также для поиска работы и иных видов занятости, но без регистрации на Сайте», услуга оказывается бесплатно [9].

Вышеуказанный сайт формирует базу потенциальных клиентов и работодателей. На наш взгляд, является конкурентом профессиональному «Headhunter». В то же время, облегчает работу, в части, поиска потенциальных кандидатов, в частности, остается только провести выборку резюме пользователей, не находящихся в активном поиске работы.

Далее рассмотрим похожий метод. «Executive search» в переводе с английского языка обозначает «эксклюзивный поиск», которой заключается в переманивание редких специалистов высокой квалификации, работающих в других компаниях. Сложность заключается в том, что они не просто не находятся в активном поиске работы, но и не рассматривают варианты смены работодателя. Главное отличие от «Headhunting» - заказчику требуется не конкретный человек, а необходимость закрыть нужную вакансию. Поэтому «Executive Search» следует рассматривать как одно из видов «Headhunting».

«Классическое определение executive search – это подбор топ-менеджеров и редких специалистов без публикации объявления о вакансии в СМИ» [8].

Из вышеприведенного анализа следует, что методы используются для поиска и отбора потенциальных высококвалифицированных работников, в большей степени, для высшего звена, и является затратным не только финансово, но и периодом процесса – в среднем от 2 недель до 1 месяца в зависимости от базы и профессионализма специалиста. Также необходимо учитывать не только критерии заказчика, но и клиента: желания и возможности. Претендент, которому характерен оседлый образ жизни или имеются различного рода обременения, не всегда готов быстро перестроиться, либо переехать в другой город.

Следующий метод, требующий внимание - это «Screening» (скрининг), в переводе с английского языка «отбор, сортировка», который по сравнению с предыдущими способами отбора потенциальных кандидатов является наименее затратным финансово и процесс занимает в среднем от 1 до 5 дней. Данный метод используется в основном, как поиск и отбор соискателей на вакансии персонала младшего звена.

В современных условиях критерии отбора младшего персонала не всегда заключается в наличие специальных знаний и навыков, достаточно – наличие соответствующего образования, либо обучения на старших курсах. В то же время, данный способ используется и для высшего звена, когда по опыту руководства лучше на месте «ввести в курс дела», достаточно прохождения стажировки.

Вышеуказанный метод в отличие от предыдущих, не учитывает следующие качества потенциального претендента: мотивацию, личные и психологические данные.

Правда, если говорить о студентах, как раз присутствует мотивация: трудоустройство и получение достойной заработной платы. Такую технологию принято называть в

профессиональном сообществе «Preliminaring», в переводе с английского языка «предварительная подготовка».

«Preliminaring» как метод отбора персонала заключается в предварительном поиске талантливых студентов и молодых специалистов с последующим трудоустройством после завершения учебы. Данный способ не является новым.

Важным во всех методах является осуществление собеседования и проведения анализа результатов. В условиях развития цифровых технологий следует переговоры проводить on-line режиме. Рекомендуются больше задавать открытых вопросов, которые помогут лучше оценить соискателя, а если информации мало, то используются уточняющие вопросы. «После окончания собеседования, рекомендуется по каждому соискателю составить пару тезисов, в которых сформулировать - понравился или не понравился кандидат и почему. Это поможет не запутаться, когда проводится много собеседований» [3;233].

В настоящее время во всех вышеизложенных методах широкое распространение получили IT-технологии. В современном отборе кадров активно используются ATS - системы по управлению кандидатами, специально созданные программы, выполняющие поставленные задачи в электронном варианте, тем самым автоматизируя процесс отбора персонала, ускоряют процесс найма нового сотрудника.

«Технологии на основе искусственного интеллекта, способные быстро проводить большое количество интервью кандидатов, делать первичный скрининг и отбирать подходящих, прочно входят в практику отбора персонала» [1, с.23].

Так, искусственный интеллект помогает компаниям обрабатывать входящие звонки от соискателей согласно прописанному скрипту. Звонящие в компанию кандидаты отвечают на несколько базовых вопросов, непосредственно касающихся будущей работы, а дальше программа анализирует ответы и распределяет кандидатов в категории подходящих и не подходящих.

Из вышеизложенного следует, что для современного отбора важное место занимают IT-технологии (IT-системы). Проведем анализ «Системы Томаса», применяемой при отборе потенциальных кандидатов [7].

Для оценки личностных характеристик человека в рабочей среде используется «Система Томаса». Любая работа требует, помимо конкретных знаний и навыков, определенных поведенческих компетенций.

Оценка кандидатов проводится на основе типологии DISC - теория Уильяма Мулттона Мартсона («4 оси поведения»), на основе которой разработана система Томасом Хендриксоном в период 1950-1960 гг. для создания профильного анализа личности. Профиль личности каждого кандидата представляет собой уникальное сочетание значений четырех адаптированных уникальных факторов активного и пассивного поведения, рассматриваются, как шкала предпочтения стиля, воспринимаемого человеком собственного поведения на рабочем месте [7]:

D - «Dominance», Доминирование;

I - «Influence», Влияние;

S - «Steadiness», Стабильность;

C - «Compliance», Адаптивность.

В анализе DISC строятся три графика с комбинацией четырех факторов - эти графики аннотируются в соответствии с ответом, и эти точки показывают, какая функция у человека выше и ниже. Основная задача - изучить, как кандидат ведет себя в повседневной жизни, на работе и в стрессовых ситуациях. При этом учитывается, что некоторые черты характера являются врожденными, а другие приобретаются в течение жизни. Оценивается

все - от речи и имиджа до поведения в конкретных ситуациях. Полученная сумма данных используется для прогнозирования, насколько успешным будет соискатель в той или иной профессии, на той или иной работе.

Из вышеизложенного, следует:

- активно используется онлайн-отбор, а «бумажные резюме» и объявления о вакансии в СМИ постепенно изживают себя;

- к сожалению, не всегда отбор персонала уменьшает финансовые и временные затраты, тратится драгоценное время заказчика;

- активно набирают обороты скайп-переговоры с заказчиком, скайп-интервью с кандидатом, проводятся онлайн тестирования;

- используются специальные IT-системы, правда, не всегда востребованные при массовом отборе;

- чтобы понять подойдет ли кандидат на конкретную должность, необходимо построить «профиль должности», «профиль резерва» и «профиль кандидата».

Для отбора потенциального кандидата следует использовать не один, а комбинацию методов оценки: от классических до инновационных способов.

Список литературы.

1. Комлев В. А., Носов А. Л. Комплексный анализ основных показателей эффективности отбора сотрудников / В.А. Комлев, А.Л. Носов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - № 1. - С. 21-25.
2. Михайлов Ф. Б. Управление персоналом: Классические концепции и новые подходы / Ф.Б. Михайлов. - Казань, 1994. - 136 с.
3. Петрякова С.В., Горубнова О.С., Стахеева Л.М. Совершенствование отбора персонала / С.В. Петрякова, О.С. Горубнова, Л.М. Стахеева // Образование и право. - 2020. - №2. - С. 232-235.
4. Тэйлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тэйлор / перевод с английского А. И. Зак. - Москва : Контроллинг, 1991. - 104 с.
5. Форд Г., Сегодня и завтра. Кодекс миллиардера / Г.Форд, М., «Аст», 2014 г., 303 с.
6. Primer of scientific management / Gilbreth, Frank Bunker, New York, D. Van Nostrand company, 1912, 108 p.
7. Анализ Личного Профиля Thomas. Как работает Профильный анализ личности (PPA) Thomas. [Thomas International Ltd]. Электрон. текстовые дан. - Режим доступа: URL: <https://www.kaus-group.ru> (дата обращения 28.11.2021) - Загл. с экрана.
8. Executive search, headhunting: этапы эксклюзивного подбора. [ООО «Кадровое агентство уникальных специалистов»]/ Электрон. текстовые дан. - Режим доступа: URL: <https://www.kaus-group.ru> (дата обращения 28.11.2021) Загл. с экрана.
9. Соглашение об оказании услуг по содействию в трудоустройстве и иных видов занятости [ООО «Хэдхантер»]. Электрон. текстовые дан. - Режим доступа: URL: <https://hh.ru/oferta> (дата обращения 28.11.2021) Загл. с экрана.

References.

1. Komlev V.A., Nosov A.L. Complex analysis of the main indicators of employee selection efficiency. Komlev, A.L. Nosov // Scientific-methodical electronic journal "Concept". - 2016. - No. 1. - P. 21-25.
2. Mikhailov F.B. Personnel Management: Classical Concepts and New Approaches / F.B. Mikhailov. Kazan, 1994, 136 p.

3. Petryakova S.V., Gorubnova O.S., Stakheeva L.M. Improving the selection of personnel / S.V. Petryakova, O.S. Gorubnova, L.M. Stakheeva // Education and Law. - 2020. - No. 2. - P. 232-235.
4. Taylor F.W. Principles of scientific management / F.U. Taylor / translated from English by A.I. - Moscow: Controlling, 1991 104 p.
5. Ford G., Today and Tomorrow. Billionaire Code / G. Ford, M., "Ast", 2014, 303 p.
6. Primer of scientific management / Gilbreth, Frank Bunker, New York, D. Van Nostrand company, 1912, 108 p.
7. Analiz Lichnogo Profilya Thomas. Kak rabotayet Profil'nyy analiz lichnosti (PPA) Thomas [Personal Profile Analysis Thomas. How the Thomas PPA works]. [Thomas International Ltd]. URL: <https://www.kaus-group.ru> (accessed 28 november 2021).
8. Executive search, headhunting: etapy eksklyuzivnogo podbora [Executive search, headhunting: stages of exclusive selection]. [LLC "Recruiting agency of unique specialists"]. URL: <https://www.kaus-group.ru> (accessed 28 november 2021).
9. Soglasheniye ob okazanii uslug po sodeystviyu v trudoustroystve i inykh vidov zanyatosti [Agreement on the provision of employment assistance services and other types of employment] [Headhunter LLC]. URL: <https://hh.ru/oferta> (accessed 28 november 2021).