

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРЕВАГ ТА НЕДОЛІКІВ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ ЗА ДОПОМОГОЮ НЕТРАДИЦІЙНИХ ПІДХОДІВ

Анотація. Визначено теоретичні аспекти оцінки та підбору персоналу. Проаналізовано основні нетрадиційні методи в процесі підбору кандидата на вакантну посаду.

Аннотация. Определены теоретические аспекты оценки и подбора персонала. Проанализированы основные нетрадиционные методы при подборе кандидата на вакантную должность.

Annotation. The theoretical aspects of personnel evaluation and selection have been determined. The main non-traditional methods of the selection of a candidate for a vacant post have been analysed.

Ключові слова: оцінка кадрів, підбір персоналу, нетрадиційні підходи до відбору кандидатів.

Дисбаланс між застарілою практикою управління кадрами і новими, більш жорсткими вимогами ділового середовища, вимагає змін в управлінні підбором персоналу підприємства. Необхідність якісного підбору персоналу сьогодні абсолютно очевидна. Фахівці з підбору кадрів займаються пошуками найбільш досконалих методів відбору, щоб звести до мінімуму помилки при наймі співробітників. Тому актуальною проблемою є визначення ефективності підбору персоналу на підприємстві.

Метою роботи є вивчення нетрадиційних підходів до підбору кандидатів на посаду, оцінювання їх переваг та недоліків, а також визначення ефективності різних нетрадиційних методів підбору персоналу.

Проблемою підбору персоналу займалися такі вчені, як: Бизюкова І. В., Дорохова Д. А., Єгоршин А. П., Карташов С. А., К. Кінан, Магалецький К. А., Нікольський Е. М., Орлова Л. А., Р. Дафт, Магура Г. І., Самігін С. І., Кібанов А. Я., Назарова Г. В., а також інші вчені.

У даний час фахівці з персоналу при пошуку кандидатів на вакантну посаду, поряд із вже добре знайомими конкурсом резюме, співбесідою та тестами на профпридатність все частіше починають застосовувати нетрадиційні способи оцінки персоналу.

При підборі персоналу можна виділити 2 основні цілі: оцінити, чи підходить розглянутий кандидат на дану позицію, і спрогнозувати, наскільки ефективно він зможе працювати в компанії в подальшому. Важливим є професійна компетентність і особисті якості людини, її психологічний портрет. Точну відповідь на ці питання не дасть ні психологічний тест, ні глибинне інтерв'ю, ні будь-які інші "хитрощі".

На практиці у небагатьох фахівців з персоналу є можливість використовувати професійні тести при оцінці і відборі персоналу. Розшифровувати результати при цьому повинен фахівець-психолог, який є далеко не в кожній компанії. Важливо, що в кожному конкретному випадку виходить зовсім різний портрет "ідеального кандидата" за компетентностями і за особистісними якостями. Найчастіше необхідно розглядати оцінюваного з точки зору його психологічної сумісності з майбутнім керівником, і це має вирішальне значення. Перед кожною співбесідою слід визначити, які особистісні якості повинні бути притаманні кандидату, а які протипоказані на цьому робочому місці й у взаємодії з цим керівником.

При підборі персоналу в першу чергу велику роль відіграє особиста симпатія. На основі первинного враження, як правило, спрацьовують методи стереотипу і порівняння. Керівник, побачивши в кандидаті особистісні та зовнішні якості, схожі зі своїми, буде сильніше симпатизувати йому. Якщо у кандидата простий збіг тембру голосу, мови, поведінки – це буде накладати додатковий відбиток на позитивне рішення. Досить сильний вплив має метод зіставлення. Якщо перед даною співбесідою пройшло 3 – 4 слабких кандидати, то інший, може бути менш слабкий кандидат, який у принципі не підходить для компанії, на їх фоні буде виглядати більш вигідно.

Таким чином, при оцінці особистості за зовнішніми ознаками керівник повинен розуміти реакції обличчя, тіла, рук, голосу і мови.

Далі наведені методики, які не варто використовувати як основні критерії оцінки кандидатів, але до них слід прислухатися.

Графологічний метод. Графологія – це напрям у прикладній психології, проєктивний метод дослідження особистості, відповідно до якого існує стійкий зв'язок між почерком та індивідуальними особливостями людини. За почерком неможливо визначити, чи володіє претендент набором потрібних компетенцій. Зате, використовуючи елементи графологічного аналізу в системі підбору персоналу, можна доповнити загальну картину уявлень про характер людини, її особистісні якості й особливості її психічного стану, що також важливо при підборі [1].

Аналіз почерку дозволяє одержати ймовірнісні висновки і припущення про особистість кандидата. Така діагностика має потребу в додатковому підтвердженні. Тому, щоб отримати максимально достовірний результат, тестування кандидатів на вакансії за почерком обов'язково повинне поєднуватися з іншими способами відбору, в тому числі з тестами на дослідження особистості.

Метод відбору по імені і поєднанню прізвища, імені та по батькові. Цей метод був поширений Б. Хіггом. Він проводив дослідження по темі, яке ім'я підходить до тієї чи іншої спеціальності [2].

розуміють, що це не має ніякого відношення до підвищення ефективності праці. Занадто хаотичною виглядає класифікація людей по даті народження і визначити характер за гороскопом складно, але все ж таки деякі застосовують даний метод [3].

Соціоніка. Наука, яка вивчає процес переробки інформації з навколишнього світу психікою людини.

Згідно із соціонічною концепцією психіка людей може бути представлена у вигляді 16 можливих варіантів сприйняття та обробки інформації, що відповідає певному типу інформаційного метаболізму, або соціотипу. Соціоніка в даний час спирається на такі поняття, як: логіка й етика, інтуїція і сенсорика, екстраверсія й інтроверсія, раціональність та ірраціональність. Усі вони відображають функції психіки [4].

Основною процедурою відбору на основі соціоніки є соціонічне типування, або, інакше визначення соціонічного типу співробітника. Деякі фахівці називають цю процедуру соціоаналізом. Існує кілька способів типування людей: тестування, інтерв'ювання, спостереження за поведінкою і фізіогноміка.

Для соціонічного тестування використовуються такі тести, як відомий опитувальник MBTI, тест БУНС та ін. Є варіант тестування з використанням оцінки семантичного диференціала, коли висновок про той чи інший соціотип робиться по тексту або розповіді кандидата – на основі почерку, вжитих ним слів, фраз, побудови сюжетної лінії. Слід зауважити, що типування по тестах не завжди дає точну картину: надійність цього методу – 50 на 50.

Інтелект людини оцінюється за логічністю висловлювання і багатством мовного змісту. Вільний добір слів, їх різноманітний зв'язок у реченні і, нарешті, легкість мовного продукування є індикаторами розвинутого інтелекту. Різні порушення в мовленні дуже часто сигналізують про порушення в розумових процесах людини [4].

Метод на основі фізіогноміки. Цей метод заснований на виборі претендентів за зовнішністю. Фізіогноміка – це вчення про існування взаємозв'язку між зовнішнім виглядом людини та її характером.

Спостереження за поведінкою будується на оцінці характеру жестів і рухів. Різкі, рвучкі рухи характерні, наприклад, для інтуїтів. Сенсорики люблять зайняти весь вільний простір навколо себе і, як правило, сміливо розташовуються в незнайомій обстановці. Для більш точної діагностики типу потрібні певний досвід, спостережливість і увага з боку фахівця. Цей метод краще використовувати як допоміжний, ніж як панацею [2].

Застосовувати метод фізіогноміки рекомендується лише досвідченим фахівцям з підбору персоналу, які чітко знають, які риси обличчя і міміка характерні для представників тих чи інших соціотипів. На сьогоднішній день вже накопичена певна статистика зображень осіб та відеоматеріалів, але результати цього методу не стовідсоткові.

Дактилоскопія – метод визначення характеру людини за відбитками пальців і, відповідно, метод відбору за цими ж відбитками. Є книга присвячена цьому методу, яку написав Б. Хігір. Також цей метод у своїх наукових працях освітлювало багато вчених [5].

На переконання вчених-дактилоскопістів, за відбитками пальців можна визначити приблизний коефіцієнт інтелекту людини (IQ) – чим він вищий, тим більше завитків на подушечках пальців, і навпаки. Правда, не зовсім зрозуміло як можна взяти у претендента відбитки пальців, але якщо раптом відбитки стануть обов'язковими в паспорті громадянина, то тоді такий метод буде найбільш надійним.

Якщо розглянути всі методи відбору, все одно немає стовідсоткової гарантії у виборі кандидата на вакантну посаду. Точності у виборі немає і в традиційних методах, тому можна використовувати і нетрадиційні.

Можна зробити висновок, що використання лише нетрадиційних методів при відборі кандидатів на вакантні посади не принесе очікуваних результатів. Застосування в комплексі формальних і неформальних методів підбору персоналу дає можливість урахувувати всі характеристики кандидата. Використання одного методу може дати помилкові результати, тому керівник повинен індивідуально для себе, орієнтуючись на цілі і місію компанії, обирати та комбінувати методи.

Наук. керівн. Славгородська О. Ю.

Література: 1. Гуськова Н. Методы тестирования кандидатов на должность по почерку [Электронный ресурс] / Н. Гуськова. – Режим доступа : <http://delovoyumir.biz/ru/articles/view/?did=6119>. 2. Шевченко Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. – М. : Ай При Эр Медиа, 2010. – 128 с. 3. Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала [Электронный ресурс] / А. Денисова. – Режим доступа : <http://www.rabota.by/news/?p=620>. 4. Купер Д. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. – СПб. : Питер, 2003. – 240 с. 5. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала / Б. Ю. Хигир // Управление персоналом. – 2003. – 448 с.