

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ НА ВАКАНСИИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Пономарева Е.С.

*Пономарева Екатерина Сергеевна – магистрант,
направление: менеджмент,
магистерская программа: инновационный менеджмент,
кафедра государственного, муниципального и корпоративного управления,
Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань*

Аннотация: в статье анализируются современные методы оценки персонала.

Ключевые слова: оценка, персонал, подбор персонала, вакансия.

Сбор данных о претендентах

Первичный отсев, как правило, происходит до личного общения с кандидатами - уже на этапе получения резюме. Думается, сейчас только ленивый не знает, как правильно составить резюме, и для рекрутеров не составит труда выполнить первичную оценку.

Интервью

Интервью — беседа, дающая представление об опыте и профессиональных качествах претендента. Как метод оценки существует давно, но в последние годы было разработано несколько его разновидностей: case-интервью, направленное на оценку общей сообразительности и общительности; проективное интервью показывает индивидуальное видение кандидатом задачи или ситуации и путей ее решения; структурированное интервью в форме вопрос-ответ; провокационное интервью — кандидату отказывают в приеме на работу и оценивают его поведение; «brainteaser» — интервью, подразумевающее решение сложной логической задачи; стрессовое интервью заключается в ответе на неожиданные вопросы в непредсказуемой обстановке, краткое телефонное интервью - это самый распространенный вид интервью, проводит его кадровый специалист после изучения письменных резюме от соискателей; групповое собеседование - данный метод еще называют экспертным групповым интервью - имеется в виду ситуация, когда с соискателем общаются несколько интервьюеров [2].

Ассесмент-центр

Одним из видов группового собеседования можно назвать и популярный сейчас метод ассесмент-центра. Он сформировался на Западе в годы Второй мировой войны. В России ассесмент-центр стали использовать в начале 1990-х годов, а сейчас данный способ исследования человеческих ресурсов наиболее популярен. Он прекрасно подходит для работы в ситуациях массового подбора, когда необходимо из большого количества кандидатов выбрать лучшего в наиболее короткий период времени.

Этот метод основан на наблюдении специально обученных ассессоров (оценщиков) за поведением сотрудников в реальных рабочих ситуациях или при выполнении ими различных заданий. Содержание заданий отражает основные аспекты и проблемы деятельности в рамках той или иной должности. Каждый ассесмент-центр включает ряд процедур и разрабатывается с учетом требований, предъявляемых к сотрудникам. Важная составляющая этого метода - измерение.

Тестирование

Тестирование является довольно распространенным методом отбора кандидатов и включает в себя несколько видов оценки. Используя их, необходимо придерживаться определенных правил.

Психологические тесты

Сейчас многие кадровые службы обязательно предлагают пройти психологическое тестирование кандидатам на самые разные должности.

Профессиональные опросники

Профессиональные опросники позволяют выявить некомпетентных кандидатов уже на первом этапе собеседования и таким образом заметно экономят время HR-менеджера.

Проверка навыков и умений

Этот метод можно отнести к профессиональному тестированию. Он заключается в том, что рекрутер или эксперт проверяет умения и навыки, необходимые кандидату для качественного выполнения работы, например скорость печати и/или знание стенографии для секретаря, уровень владения иностранным языком для переводчика и т. д. [1].

Список литературы

1. Бармакова Н. HR-Portal // Современные методы подбора персонала, 2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala/> (дата обращения: 14.10.2017).

2. Комсомольская правда // 7 трендов в сфере подбора персонала: от ассесмент-центра до ATS-систем. [Электронный ресурс], 2017. Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/podbor-personala.html/> (дата обращения: 14.10.17).