

НЕТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье представлена краткая характеристика нетрадиционных методов оценки персонала.

Ключевые слова: оценка, персонал, стрессовое интервью, Brainteaser-интервью, соционика.

NON-TRADITIONAL METHODS OF PERSONNEL EVALUATION

Abstract: The article presents a brief description of non-traditional methods of personnel evaluation.

Keywords: assessment, personnel, stress interview, brainteaser interview, sociionics.

Современные организации в рамках жесткой конкуренции все больше стали обращать внимания на качество своих трудовых ресурсов. Ни один высокоточный прибор сегодня не может обходиться без контроля со стороны человека. Поэтому для руководителей предприятий остро встает вопрос подбора персонала и его развития. Однако ни то ни другое не может обойтись без оценки сотрудников или кандидатов на вакантные должности.

Оценка персонала необходима для активного и осознанного совершенствования бизнес-процессов в компании любого уровня. Поэтому российский бизнес разного уровня, постепенно и не без трудностей, но внедряет системы оценки.

Оценка персонала — это система четких параметров, помогающих всесторонне оценить эффективность членов команды. Система проводится по самым главным качествам, навыкам и функциям сотрудников, определяя уровень соответствия занимаемым позициям. Соотношение квалификации сотрудника и его положения: дотягивает, не дотягивает или вовсе перерос? Критерии оценки персонала позволяют без эмоций и стереотипов, на потоке просчитать эффективность всех сотрудников и рабочего коллектива в целом.

Ключевые цели и задачи при оценке персонала можно сформулировать следующим образом:

Аудит. Выявить сильные и слабые стороны сотрудников и использовать их на благо компании;

Обучение. Сформировать план обучения и всестороннего развития каждого в коллективе;

Повышение. Сформировать адекватные условия и критерии для продвижения по карьерной лестнице;

Обратная связь. Получать непрерывный фидбэк от служащих о качестве и условиях их работы [2, стр. 5.].

К нетрадиционным методам подбора персонала сегодня прибегает все больше работодателей. Рассмотрим некоторые из них.

Первое место по популярности занимает метод стрессового интервью. Ещё его иногда называют шоковым, что в большей степени отражает сущность подхода. Цель стрессового интервью — определить стрессоустойчивость кандидата. Соответственно необходимость его использования может быть оправдана при подборе работников на определенные вакансии: кассиры, операционисты в банках, пожарные, сотрудники милиции, и даже специалисты по персоналу. Для выявления стрессоустойчивости кандидата для него создают стрессовые условия и наблюдают, как он будет на них реагировать.

В чистом виде стресс-интервью встречается крайне редко. Чаще всего рекрутеры применяют стрессовые вопросы или комментарии на одном из этапов обычного собеседования. В более сложных ситуациях - используют систему собеседования в неудобных для кандидата условиях.

Отношение к этой методике в среде рекрутеров далеко не однозначно. Многие кадровые агентства отказываются использовать стресс-интервью, предпочитая более лояльные способы общения с кандидатами, для которых поиск работы уже сам по себе является стрессом. Ну а самое главное — специалисты по подбору персонала должны обладать высоким уровнем знания данной методики и быть уверенными в том, что, погружая кандидата в стресс, они не навредят его психике и смогут вывести из стрессового состояния. Для проведения стресс-интервью рекомендуется привлекать сторонних профессионалов — сотрудников консалтинговых компаний и кадровых агентств, которые специально обучались применению подобных методик. Любая ошибка интервьюера грозит обернуться потерей квалифицированного специалиста для компании [1].

Brainteaser-интервью (дословно, интервью, щекочущее мозг). Данный метод используется при отборе персонала, главными качествами которого является креативность и наличие аналитических навыков. Соискателю предлагается решить небольшую задачу на логику, либо менеджер по подбору кадров задает вопрос, который не касается темы разговора. При этом ответ кандидата должен быть оригинальным и необычным. Это свидетельствует о его нестандартном мышлении и способности выходить за рамки привычного мышления ради поиска ответа на заданный вопрос.

Кейс-метод, или метод конкретных ситуаций, незаменим, когда необходимо понять, насколько успешно специалист способен решать аналитические, стратегические или управленческие задачи. Оценка персонала с использованием кейс-методики становится все более популярной в российских компаниях. Кадровики постепенно переходят от использования

тестов и опросников отбора к экспресс-оценке с использованием проективных методик. Кейсы помогают прогнозировать, как эти способности будут использованы в реальных бизнес-ситуациях, в то время как остальные методы оценки в лучшем случае выявят наличие или отсутствие соответствующих профессиональных способностей [4, стр. 59.].

Данный метод преимущественно используют отечественные представительства зарубежных компаний, для которых очень важны неординарность и оригинальность мышления. По их мнению, люди, которые обладают этими качествами, могут предложить новую инновационную идею для развития компании. Стоит отметить, что данный метод был использован впервые в компании Microsoft.

Физиогномика. Данный метод используется в основном как вспомогательный. Суть метода заключается в изучении черт лица и мимики кандидата. На основе этих данных делается вывод о типе личности, ее способности к анализу и творческие способности. Данный метод рекомендуется использовать лишь при наличии большого опыта практики у исследователя.

Соционика. Метод основан на науке, изучающей процесс переработки информации психикой человека, которая поступает из окружающего пространства. Данная наука утверждает, что имеется всего 16 видов восприятия и обработки информации, которые соответствуют 16 социотипам людей. Согласно этой науке, люди из одного и того же социотипа ведут себя одинаково в одних и тех же условиях. У них совпадают мотивы, которые подталкивают их на принятие определенных решений.

Данные результаты можно получить с помощью тестов, физиогномических исследований и беседы. Стоит отметить, что немаловажное влияние на поведение человека оказывает и его окружение и воспитание. Поэтому однозначно сказать, что имеется полное совпадение

поведения у людей из одного социотипа, нельзя. По этому методу результаты имеют лишь 80% точности. Он редко используется при отборе персонала.

Графология. Наименее развитый метод в России. Он не пользуется такой популярностью, как за рубежом. Это связано преимущественно тем, что данный метод не дает гарантий того, что характер и личность человека тесно связана с почерком. Хотя во Франции он считается традиционным.

Суть метода заключается в том, что кандидата просят написать от руки какую-либо фразу, а потом подвергают анализу почерк. При этом учитывается нажим, очертания, наклон букв и прочие детали. На основе полученных данных дается картина того, какой у кандидата характер.

Изучение отпечатков пальцев. Еще один из нетрадиционных методов отбора сотрудников, который не получил в России должного внимания. Данный метод представляет собой анализ рисунка на пальце, который, как известно, у каждого уникальн. Он помогает определить характер человека. Кроме этого, есть мнение, что количество завитков свидетельствует о коэффициенте ума человека.

Перечисленные нами методики имеют в своей основе зарубежный опыт и не всегда способны дать объективную оценку с поправкой на менталитет русских людей. Так стрессовое интервью, по отзывам кандидатов размещенных в интернете воспринималось крайне негативно. Даже после того как соискателям говорили, что это часть собеседования и в действительности кандидатура будет одобрена желающих работать в такой организации значительно сокращалось. То есть не смотря на эффективность метода, предприятие в большинстве случаев теряет перспективного сотрудника.

Физиогномика, соционика и графология также являются методами, требующими специалистов в своей сфере, что, как правило, затратно и также не может давать полностью объективное представление о кандидате, что снижает их эффективность для оценки персонала.

Brainteaser-интервью не имеет такой неоднозначной оценки среди специалистов в области персонала, как и использование кейсовых заданий при оценке кандидатов [3].

Однако, не смотря на неоднозначные мнения о данных методиках, стоит сказать, что современные менеджеры по персоналу стараются внедрять хотя бы частично элементы нестандартных методов оценки, с целью получить наиболее объективное представление не только о библиографической информации кандидата, но и фактическом применении имеющихся у соискателей навыков [5].

Таким образом, можно говорить, что применение нетрадиционных методов оценки позволяет получить более полное представление о кандидате, как с психологической точки зрения, так и с позиции владения соискателями какими либо навыками, продемонстрированными на практике. Однако некоторые из перечисленных нами методов сильно зависят от квалификации менеджера по персоналу и не все методы позволяют получать полностью объективные данные. Поэтому по нашему мнению в оценке персонала необходимо применять комплексно традиционные и нетрадиционные методы оценки.

Список использованных источников:

1. Балобанова, В.С. Методы оценки персонала / В.С. Балобанова // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. В 2 частях, Пенза, 10 ноября 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 37-39.
2. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е.И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 208 с.

3. Деркач, Ю.В. Кадровая диагностика: нетрадиционные методы оценки и отбора персонала / Ю.В. Деркач // Теория и практика экономики и предпринимательства: XVI Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Симферополь-Гурзуф, 18–20 апреля 2019 года / Под редакцией Н.В. Апатовой. – Симферополь-Гурзуф: ИП Зуева Т.В., 2019. – С. 225-226.

4. Захарова, Т.И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие: учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. – Москва: Евразийский открытый институт, 2021. – 167 с.

5. Малахова, И.В. Достоинства и недостатки нетрадиционных методов оценки персонала в российских реалиях / И.В. Малахова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 24. – С. 171-178.