

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА
ПРИ НАЙМЕ В ОРГАНИЗАЦИЮ**
Improvement of personnel assessment technologies when hiring in an organization

К. Д. Яшкина, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы, посвященные процедуре оценки кандидатов при трудоустройстве. Так как в современном мире для оценки персонала одного резюме недостаточно. В работе представлены теоретические знания исследователей в данной области, даны определения основным понятиям. Приведен обзор классических, нестандартных методов и технологий, а также технически опосредованных способов анализа личности. Что обусловлено прямым совершенствованием кадровой деятельности. Указаны их особенности в разных сферах деятельности. Проанализированы возможности методов и вероятность их эффективности.

Ключевые слова: оценка персонала, человеческий капитал, управление персоналом, кадровый менеджмент, профпригодность, тестирование, чат-бот, технологизация.

Summary

The article discusses issues related to the procedure for evaluating candidates for employment. Since in the modern world, one resume is not enough to evaluate personnel. The paper presents the theoretical knowledge of researchers in this field, defines the basic concepts. The review of classical, non-standard methods and technologies, as well as technically-mediated methods of personality analysis is given. Which is due to the direct improvement of personnel activities. Their features in different fields of activity are indicated. The possibilities of the methods and the probability of their effectiveness are analyzed.

Keywords: personnel evaluation, human capital, personnel management, personnel management, aptitude, testing, chatbot, technologization.

В современных условиях роль службы управления персоналом растет, а функции видоизменяются и трансформируются. Сегодня управление персоналом охватывает большую область знаний. Практическая деятельность и научные знания в вопросе подбора персонала развиваются, в первую очередь, с целью улучшения качества выполненной работы трудоустроенными кандидатами.

Актуальность темы о совершенствовании технологий (методов) оценки персонала обоснована тем, что главным ресурсом организации является человеческий капитал, поэтому грамотный руководитель заинтересован в качественном выборе. Здесь следует уточнить значение понятия «человеческий капитал» – это совокупность знаний, компетенций, способностей человека, так сказать, его сокровищница. Впервые этот термин использовал американский экономист Джейкоб Минсер в 1958 году [4, с. 13].

Как показывает практика деятельности передовых компаний мира в области найма персонала, в организациях технологична и осуществляется с учетом научных разработок. Практи-

ческая значимость заключается в том, что совершенствование отечественных методов в выборе персонала позволит повысить эффективность, в первую очередь с внедрением технологий в систему кадрового менеджмента.

Цель работы заключается в анализе роли оценки кандидатов, изучении существующих практик в сфере управления персоналом при найме. Задачи, поставленные перед нами, при написании статьи, следующие: дать определения ключевым понятиям по теме нашей работы, произвести обзор методов и представить информацию о совершенствовании способов анализа личности на профпригодность.

Понятие «отбор персонала» вошло в научный оборот к середине двадцатого века, при этом все еще нет однозначного толкования. Укажем два, которые, по нашему мнению, более подходят для работы.

Первое. Согласимся с определением, которое в своей работе дает О. С. Гапонова: «...подбор персонала – это процесс, в котором поиск и отбор кандидатов, адаптация персонала, обучение новых сотрудников, оценка персонала, трудовая деятельность, увольнение персонала, организация отбирает из списка заявителей лицо, которое лучшим образом подходит по критериям, установленным для вакантной должности» [2, с. 10].

Второе. Определение Курбатовой М. Б., отбор персонала – ротация качеств сотрудника, с точки зрения профессиональных и личностных характеристик, для выявления уровня синхронизации в определенных видах деятельности [3, с. 27].

Так как основным фактором является персонал и система управления в целом, стоит указать что «управление персоналом в организации» – это одна из наиважнейших сфер управления производственным предприятием [1, с. 46].

Базовые способы оценки кандидата это: резюме и собеседование. Этих средств становится недостаточно для полноценной оценки. Так, компании ищут новые инструменты для выявления способностей кандидатов.

Сегодня при отборе персонала многие работодатели используют ступенчатую систему отбора, проводя один или два предварительных, а затем окончательный отбор, применяя при этом различные методы - от аналитических до медико-психологических, которые являются вспомогательными. По мнению автора работы «Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях» Н. В. Деминой, креативные источники найма практически не используются [3, с. 13]. Автор разделяет скепсис специалистов по поводу широкого внедрения в практику нетрадиционных методов отбора персонала, полагая, что их использование целесообразно. Стандартная картина процесса отбора персонала складывается из нескольких стадий и выглядит следующим образом:

- сбор информации о кандидате,
- предварительная отборочная беседа,
- заполнение анкеты, собеседование,
- медицинский контроль,
- проверка рекомендаций,

В зависимости от отрасли, размера компании, характера должности, корпоративной культуры и других факторов набор и последовательность этапов могут меняться [1].

Рассмотрим несколько технологий, которые могут использоваться. Тестирование. Выявляется профпригодность или биографические особенности. Более новая форма тестирования – выявление личностных качеств кандидата. Это можно объяснить повышением внимания руководителей к внутреннему климату на рабочем месте. Так как взаимоотношения в коллективе, соответствие темперамента личности занимаемой должности напрямую влияет

на показатели [1]. Но, стоит отметить, что данным критериям, по нашему мнению, уделяют внимание в частном бизнесе, что сложно сказать о государственных учреждениях.

Интервьюирование (собеседование). Имеет различные модификации, например, вопрос-ответный формат, провокационное, ситуационное, стрессовое интервью [4, с. 18].

Выбор технологии зависит от многих факторов. В то же время разные способы направлены на получение разнообразных сведений в том числе предыдущем профессиональном опыте и его релевантности предстоящим задачам. Результаты из разных источников, собранные при использовании различных методов, увеличивают вероятность того, что отобранные работники будут максимально соответствовать установленным критериям отбора. С помощью психологического тестирования составляют психологический портрет кандидата, оценивают его способности к профессиональному и должностному росту, умение выстраивать отношения в коллективе, специфику мотивации и индивидуальный стиль поведения [9].

Получившие распространение в последнее время новые, нетрадиционные методы отбора персонала предполагают большую гибкость процедур, что практически сводит на нет вероятность предварительной подготовки кандидата. На это также стоит обратить внимание при проведении собеседований. С их помощью можно оценить уровень владения управленческими навыками, определить особенности восприятия, переработки и усвоения информации, тип мышления кандидата (нестандартность подходов, уровень креативности) [3, с. 28].

Обратим наше внимание на то, как осуществляется технологизация отбора кадров. В помощь менеджерам по персоналу приходит всемирная сеть. Так, по мнению автора статьи «Актуализация цифровых технологий в управлении процессом отбора персонала» Л. А. Стрельниковой технологизация должным образом упрощает кадровую работу. В статье она пишет о карьерных сайтах предприятий, о автоматизации подбора персонала (что немало важно при работе с регионами), о портфолио (как более информативный источник о компетенциях кандидата, нежели резюме). Также речь идет о чат-ботах, которые все больше популярны при подборе и тестировании. Для оценки кандидатов наиболее широко применяются тестовые сервисы SHL (вербальные и числовые тесты) и Talent Q (числовой, вербальный и логические тесты) [7, с. 14].

Еще одним способом является анализ и оценка кандидата по профилю в социальных сетях. В работе о технических новинках в кадровом вопросе пишут о том, что поиск персонала с нестандартным мышлением перемещается в социальные сети).

Запущенный в 2014 году сервис Pymetrics предлагает ряд психологических и интеллектуальных тестов, выполненных в виде игры. Он основан на нейронауках и является новым способом оценки важнейших когнитивных и личностных качеств человека, позволяет создать алгоритм прогнозирования поведения людей в различных ситуациях. Поэтому Pymetrics часто называют Майерс-Бриггс индикатором типа личности XXI века [7, с. 15].

Таким образом, из вышеизложенных данных можем прийти к следующим выводам.

Первое. Теоретическая основа кадровой сферы расширяется. И помимо указанных нами понятий? при поиске информации, столкнулись с понятиями «HR-специалист» (human resources – человеческие ресурсы). Данной теме посвящено много работ, авторы которых разделяются во мнениях. Так, мы встретили мнение о том, что нетрадиционные методы оценки кандидата малоэффективны. В то время как другой автор считает, что новые формы тестирования помогают лучше подобрать персонал. Но при всех возможных условиях приема на работу менеджерам по персоналу невозможно оценить риски того, как долго и эффективно будет работать человек.

Второе. Оценка кандидатов при найме может производиться разными способами, в зависимости от сферы деятельности, формы предприятия, корпоративного положения. Специфика более глубокого изучения кандидата движет совершенствованием существующих методов. Особое внимание уделяется изучению личности и практических навыков. Благодаря технологизации работы многие формы оценки перешли в автоматизированный формат.

Подводя итог, хотелось бы добавить, что рассмотренные нами технологии представлены в расширенном виде, с целью указать на все существующие возможности кадровой деятельности. При этом, обозначено, что все технологии могут быть неэффективны и руководителю проще полагаться на свое внутреннее чутье и опыт, что также можно назвать технологией оценки персонала.

Библиографический список

1. Андреева И. Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. СПб.: БХВ -Петербург, 2012. 416 с.
2. Гапонова О. С. Подбор персонала в организации: методологический подход. М., 2018. 25 с.
3. Демина Н. В. Отбор персонала как технология кадрового менеджмента в современных организациях: автореф. дис. ...канд. пед. наук. Северо-Кавказская академия государственной службы. Пятигорск, 2011. 40 с.
4. Мясоедова Т. Г. Управлением персоналом: курс лекций. Ч.1. М.: РХТУ им. Д. И. Менделеева, 2008. С. 40-54.
5. Плетнева М. А. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере государственного автономного учреждения социального обслуживания населения / М. А. Плетнева, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.
6. Серебренникова М. С. Направления работы по найму персонала в России и за рубежом / М. С. Серебренникова, Л. Н. Петрова // Социально-гуманитарное образование в современном мире: проблемы, поиски, решения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 08 ноября 2019 года. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2019. С. 355-361.
7. Стрельникова Л. А. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом отбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 1. С. 46-52.
8. Технологии рекрутинга в современной системе управления персоналом / И. П. Чупина, Е. В. Зарубина, Н. Н. Симачкова и др. // Московский экономический журнал. 2021. № 9. DOI 10.24411/2413-046X-2021-10542.
9. Третьякова Л. А. Деловая оценка персонала при найме в условиях высококонкурентной среды // Социально-экономические явления и процессы. 2020. № 2. С. 71-79.