



От того, насколько четко продуманы процедуры и нюансы работы по подбору и работе с персоналом на всех этапах, зависит качественный состав персонала. Подбор сильного персонала - заслуга менеджера по кадровой работе предприятия.

В помощь HR менеджерам при отборе и последующей оценке работников даны несколько методов отбора персонала, но чаще всего используются три основных метода: 1) личное интервью; 2) тестирование (психологическое, интеллектуальное, профессиональное); 3) ассесмент-центр - метод оценки персонала, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности оцениваемого для выявления имеющихся у него профессионально значимых качеств.

Основная часть

В реалиях сегодняшнего дня некоторые организации остаются не удовлетворены традиционными методами аттестации, что приводит к поиску новых подходов к оценке персонала, соответственно новых, ранее не применяемых или применяемых очень ограниченно, как говорят «нетрадиционных». Естественно, что круг инструментов здесь будет определяться конкретными обстоятельствами и личностными характеристиками руководителя компании, который внедряет у себя на предприятии данные методы.

Сразу следует сказать, что нетрадиционные способы отбора и аттестации персонала также четко не урегулированы в правовом поле, отсюда и название - нетрадиционные.

Еще при этом применение нетрадиционных методов оценки персонала (в том числе и кандидатов на работу) осложнено тем, что:

- т.к. они «полулегальные», поэтому отказ от их прохождения кандидатом на работу, не может служить основанием для отказа в приеме на работу;
- не идеальные (не дают объективного представления о кандидате); требуют персонифицированного подхода к конкретному работнику.

Но, несмотря на относительную новизну данных методов (начали применяться 10-15 лет назад), некоторые из них уже нашли широкое применение и прочно утвердились в качестве «стандартных» методов оценки персонала многих

компаний. Причем, они еще и обладают разной популярностью, поэтому, ранжируем эти, с позволения сказать, методы по частоте применения:

1-е место: стресс-интервью или шоковое интервью. Само название уже отражает сущность подхода. Цель - определить стрессоустойчивость кандидата. Считается, что оно оправдано при подборе персонала на вакансии кассиров, операционистов банков, пожарных, сотрудников полиции и даже специалистов по персоналу.

Для кандидата создают стрессовые условия и наблюдают, как он будет на них реагировать. Одно из самых безобидных - предложение снять туфли - вероятно, для проверки опрятности. Проходившие подобные интервью очень негативно отзывались о них, не довелось встретить ни одного положительного отклика: люди высказывают возмущение и обиду, а также злость на компанию.

2-е место по популярности: Brainteaser Interview (дословно - "интервью, щекочущее мозг"). Это метод очень любят российские представительства западных компаний, что неудивительно исходя из сути метода. Кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый, а иногда и на нелепый вопрос, якобы, чтобы проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя. Метод называют оправданным для подбора работников умственного труда и т.н. «креативщиков» (программистов, менеджеров по рекламе, аудиторов, консультантов). Но очевидцы утверждают, что любовь к методу распространилась на инженеров, операторов машин и даже рабочие специальности. Приверженцами Brainteaser-интервью стала компания Microsoft, они не только популяризировали данный метод, но и развивали его. Так есть корпоративная легенда о том, что один из сотрудников персонала, занимающийся продвижением сайтов, идя по улице, придумал вопрос "А почему крышки канализационных люков круглые?" и с успехом использовал его во многих интервью.

Это мне напоминает вопрос из детства, когда кто-нибудь из взрослых, считающих себя очень умным, задавал ребенку вопрос: «Отчего утка плавает», и когда ребенок пытался объяснить «устройство утки», он с превосходством говорил: «Эх ты, шляпа, утка плавает от берега». Мне почему то кажется, что этот взрослый именно так и считал....

Но перейдем к 3-ему месту в рейтинге нетрадиционных методов отбора персонала. Это - метод подбора на основе физиогномики (определения типа личности человека, его душевных качеств и состояния здоровья, исходя из анализа внешних черт лица и его выражения).

Одним из апологетов этого метода у нас в стране является Владимир Малешин, который уже более 20 лет применяет его в своей практике подбора персонала. Следует заметить, что методы определения характера человека по его внешности существовали еще в Древнем Вавилоне.

Малешин говорит, что неприятного человека выдают некрасивые губы, нервные движения, неблагозвучный смех. Но вопрос тогда в том, кого мы подбираем на работу. Я считаю, что такой подход уместен только для подбора персонала, работающего с детьми, а в случае с теми же врачами, неважно, неприятный хирург в быту или нет, главное, чтобы он хорошо провел операцию. По моему мнению, применение физиогномики оправдано только при условии большого практического опыта ее использования, и она не должна быть единственным методом при отборе кандидата.

4-е место на пьедестале нетрадиционных методов подбора занимает соционика. Этой науке предписывается свойство изучать процесс переработки окружающей информации психикой человека. Согласно данной науке, психика людей может быть представлена в виде 16 возможных вариантов восприятия и обработки информации, что соответствует определенным социотипам, которые поделены на 4 дихотомии (логика / этика; сенсорика / интуиция; рациональность / иррациональность: экстраверсия / интроверсия).[\[1\]](#)

Для того, чтобы отнести человека к определенному социотипу, необходимо понаблюдать за его движениями и жестами: резкие, порывистые движения - интуит, занимает все пространство вокруг себя и смело располагаются в незнакомой обстановке - сенсорик. Здесь тоже, естественно, для точной диагностики типа требуются определенный опыт типизирующего специалиста, поэтому этот метод лучше использовать как вспомогательный.

5-е место принадлежит графологии. Хотя этот метод и находится в одном ряду с нетрадиционными, во Франции, например, графология является вполне официальным инструментом отбора кандидатов, особенно в государственных структурах. Почему так, остается неизвестным, потому, что до сих пор не доказано, что характер и черты личности связаны с почерком. Определенная связь есть, но не 100%.

В России графология распространена слабо, т.к. нет специальных обучающих программ. И может быть правильно, что этот метод, слава Богу, не стал традиционным, тем более на государственной основе как во Франции, потому, что

анализ почерка позволяет получить лишь вероятностные выводы и предположения о личности кандидата, а не стопроцентные утверждения. Поэтому потребуются обязательно другие способы. А это все стоит денег, значит потраченная на отбор кандидатов сумма будет обязательно заложена в стоимость продукции или услуг компании.

На 6-ом месте рейтинга гороскопы и все, что с ними связано. Все помнят «гороскоповый» бум в 90 годы. Нет, наверное, человека, который не пытался определять свою совместимость с друзьями, членами семьи, партнерами по бизнесу. Мне кажется, что это совпало с тем, что Россия тогда «вырвалась» из рамок тех запретов, которые были в СССР. Сейчас никакому серьезному руководителю не придет в голову, отбирать персонал по гороскопу, но приверженцы этого метода по-прежнему существуют, как и те, кто советуются с астрологами, но мне кажется, что это делают люди, далекие от научных знаний.

7-е место отдано отбору по имени соискателя, сочетанию имени, фамилии и отчества кандидата на должность. Базируется метод на давно известной фразе капитана Врунгеля: "Как корабль назовете, так он у вас и поплывет".

Пропагандистом этого метода в массах является Борис Хигир, который провел исследование на тему "Какое имя больше подходит к той или иной профессии". Однако практических и научных подтверждений эффективности этого метода пока нет, что обуславливает редкость использования данного метода в практике подбора персонала[2].

8-е место занимает метод определения характера человека и отбора на работу по отпечаткам пальцев. Считается, что чем более завиты завитки на пальцах человека, тем больше его интеллектуальные способности, и наоборот. Однако рассматривая отпечатки пальцев знакомы, я не обнаружил такой зависимости. Я даже не представляю, где этот метод можно использовать, потому, что сама процедура взятия отпечатков пальцев относит нас к чему то, связанному с криминалом, да с трудом представляется пока процедура взятия отпечатков пальцев у соискателей. Но вот уже отпечатки пальцев берутся при оформлении паспортов, граждане постепенно привыкают к этому методу и не видят в нем криминальной подоплеки, поэтому очень может быть, что этот метод будет приемлем.

Завершает «парад» нетрадиционных методов оценки персонала цветовой тест Люшера. Он на 9-ом месте.

Метод основан на предположении о том, что выбор цвета отражает нередко направленность испытуемого на определенную деятельность, Зарубежные психологи применяют иногда тест М. Люшера в целях профориентации при подборе кадров, комплектовании производственных коллективов. Но этот метод, наверное, самый уязвимый с точки зрения объективности оценки. Ведь если почерк изменить сложно, то просторах Интернета можно встретить рекомендации по прохождению теста М. Люшера), чтобы получился необходимый профиль.

Итак, мы видим, что среди рассмотренных нетрадиционных методов нет ни одного, который гарантировал бы стопроцентное "попадание" при выборе кандидата. Однако нет такой точности и у общепринятых технологий подбора. Возможно, именно этим и объясняется растущая популярность рассмотренных нетрадиционных методов, а если нет одного-единственного верного способа, то, может, стоит попробовать все - а вдруг получится?[\[3\]](#)

Стоит ли их применять? Я думаю, что стоит только при крайней необходимости. Хотя мне смешно читать о том, что стрессовые интервью пользуются популярностью у таких категорий профессий, которые ничего общего с настоящими стрессовыми ситуациями не имеют. Это всего лишь операционисты банков, пожарные и полицейские. Я уверен, что пожарных и полицейских тестируют в процессе учебы, в процессе прохождения стажировки.

Поэтому, если мне говорят, что проверяют на стресс кассиршу, это не более, чем т.н. «понты» директора фирмы. Как тогда оценить тот уровень стресса, который испытывают врачи, делающие по 20 часов пересадку органов людям, спасатели, вытаскивающие людей из под завалов домов. Я с трудом могу представить хирурга, которому подпиливают ножку стула при собеседовании, чтобы выяснить, как он себя поведет. Поэтому я считаю, что все эти нетрадиционные методы отбора персонала жидятся на том, что кадровики в организациях, использующих данные методы, просто ощущают свою неполноценность, и чтобы повысить свою самооценку, придумывают такие методы. На мой взгляд, использование таких методов позволяет увидеть истинную сущность организации и, если я вдруг столкнусь с такой организацией, я ни за что не буду претендовать на вакантную должность, какой бы привлекательной она не казалась.

В момент написания эссе попала на глаза информация о том, что «МТС совместно с Институтом инновационного развития СамГМУ начал тестирование виртуального тренажера по подбору персонала с использованием VR-технологий. Экспериментальной площадкой стал контактный центр МТС в Самаре. «На этапе

отбора кандидат погружается в виртуальное пространство, в котором проходит тестовые задания на быстроту реакции, сообразительность, способность воспринимать информацию по разным каналам коммуникации, стрессоустойчивость и выявление основных психоэмоциональных особенностей», — пояснил представитель оператора.

Ожидается, что результаты тестирования помогут HR-специалистам компании более точно оценивать кандидатов при приеме на работу и сократить издержки компании на подбор, обучение и адаптацию персонала. По словам ректора СамГМУ Александра Колсанова, программа анализирует «несколько десятков» психоэмоциональных реакций соискателей, автоматически обрабатывает результаты и исключает «человеческий фактор» при прохождении собеседования. [\[4\]](#)

Вот здесь хочется поаплодировать, потому, что **«программа анализирует и автоматически обрабатывает результаты»**, что повышает объективность и не унижает человека, пришедшего проходить тестирование.

Заключение

Среди рассмотренных нетрадиционных методов нет ни одного, который гарантировал бы стопроцентное "попадание" при выборе кандидата, так же как нет такой точности и у общепринятых технологий подбора, поэтому эти способы стоит применять в исключительных случаях. А если только эти методы взяты за основу – значит к отбору персонала относятся несерьезно и с такими работодателями иметь дело не стоит.

Список использованной литературы

1. «МТС начала подбирать сотрудников с помощью VR-технологий» [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://hrbazaar.ru/news/mts-nachala-podbirat-sotrudnikov-s-romoshhyu-vr-tehnologij/>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 22.10.2019)
- 2.«Нетрадиционные методы подбора персонала особенности применения и рейтинг популярности». Журнал "Управление персоналом", 2007, N 24. //- [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://referat-lib.ru/view/referat-management/134/133187.htm>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 22.10.2019)

3. «16 типов личности в соционике»// [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://socionika.pro/blog/typyi-lichnosti-v-soczionike.html>, свободный. -- Загл. с экрана (дата обращения 21.10.2019)

1. «16 типов личности в соционике»// [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://socionika.pro/blog/typyi-lichnosti-v-soczionike.html>, свободный. -- Загл. с экрана (дата обращения 21.10.2019) [↑](#)
2. Хигир Б. Тайная сила имени и отчества ООО «Книжный клуб “Клуб семейного досуга”», г. Белгород, 2015 // [Электронный ресурс].- Режим доступа:<https://iknigi.net/avtor-boris-higir/98238-taynaya-sila-imeni-i-otchestva-boris-higir/read/page-1.html>, свободный. -- Загл. с экрана (дата обращения 21.10.2019) [↑](#)
3. «Нетрадиционные методы подбора персонала особенности применения и рейтинг популярности». Журнал "Управление персоналом", 2007, N 24. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://referat-lib.ru/view/referat-management/134/133187.htm>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 22.10.2019) [↑](#)
4. «МТС начала подбирать сотрудников с помощью VR-технологий» [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://hrbazaar.ru/news/mts-nachala-podbirat-sotrudnikov-s-pomoshhyu-vr-tehnologij/>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения 22.10.2019) [↑](#)