

image not found or type unknown



Деятельность любой компании невозможна в одиночку, а значит нужно подыскивать персонал, от которого будет зависеть качество работы компании, а следовательно, и прибыль. Так самый главный вопрос который задают руководители практически всех компаний на планете: «Как найти человека, который справится с возлагаемыми на него обязанностями, который будет стараться даже перевыполнить свой план и повысить статус своей компании?»

Очень многие в ответе на этот вопрос скорее всего скажут что нужно всего на всего повысить в пару-тройку раз заработную плату сотрудникам, тогда качество их работы вырастет.

Смех смехом, а больше платить то нам никто не будет (точнее будет, если от нас будет большая польза для компании, а не наоборот, для того чтобы эта польза была), а вот постоянный оборот сотрудников какой-либо должности очень распространенная проблема практически любой компании.

А ведь на самом деле приход нового человека в коллектив очень сильно сказывается на финансовом положении компании, и всегда сказывается достаточно плачевно для руководителя. Ведь новый сотрудник начинает задавать кучу вопросов своим новым коллегам, тем самым отвлекая их от выполнения прямых обязанностей, так же такой сотрудник эффективен как правило всего на 50-70%, что крайне мало, особенно если компания еще не достаточно большая. Так же такому сотруднику нужно заплатить за то время, которое он «обучается» своим новым обязанностям. А ведь далеко не факт, что если человек пришел на новое место работы, то он обязательно до конца своих дней будет работать именно тут! Он ведь может через 2-3 месяца уйти (а может и раньше). И тогда круг поиска нового сотрудника начинается заново. А за время его обучения компания может потерять около 400 000 рублей только за счет того что сам этот сотрудник не выполнил свою норму работы и еще отвлекал других своими постоянными вопросами по поводу его обязанностей.

На самом деле все намного сложнее, и, одновременно все намного проще. О том, как правильнее, лучше и экономичнее найти кадры для своей компании я расскажу в своей работе.

Как понятно из названия работы, речь пойдет о кадровом профайлинге.

Но как использование кадрового профайлинга поможет компании тратить меньше времени и денег на поиск новых сотрудников, а так же как он поможет повысить качество их деятельности?

Кадровый профайлинг – это такой некий инструмент, который помогает нам более правильно и подробно понять и продумать качества сотрудника, нужного для деятельности на данном месте, а так же он помогает нам спрогнозировать возможные варианты поведения сотрудников в определенных (важных для нас) ситуациях рабочего процесса. Кадровый профайлинг включает в себя не просто установление правдивой, истинной информации, которую предоставляет кандидат, но и определяет его характерологические особенности, ведущий психотип, базовую эмоцию, мотивацию, ценностные ориентиры.

Основная мысль, которую я бы хотел до вас донести это то, что кадровый профайлинг дает вам ту исчерпывающую информацию, которая не просто необходима при работе с персоналом, но и предоставляет задел на будущее, как целостное прогнозирование ситуации: к какому уровню развития компании приведет данный штатный набор сотрудников.

И так, после того, как мы разобрались с тем, «для чего» нужен кадровый профайлинг, предлагаю разобраться с тем «как» он работает.

Первый этап: подбор персонала. На данном этапе самое главное, правильно составить профиль должности.

Ведь многие хотят себе в подчиненные человека, очень общительного и открытого, который сможет спокойно контактировать с заказчиками и уметь правильно вести с ними беседу, при этом чтобы он не тратил время на лишнюю болтовню с коллегами и т.д. Так же всем нам нужен специалист, который досконально разбирается в том, с чем в последствии будет иметь дело, но при этом он должен на простом языке уметь правильно и максимально доходчиво объяснить все заказчику. А разве заказчику приятно и полезно общаться с «занудой» который начнет ему по пол часа отвечать развернуто на один элементарный вопрос, попутно втягивая в ненужные подробности? Или заказчику все таки приятно иметь дело как минимум с «человеком», который сможет кратко, быстро и по факту ответить на все поставленные вопросы, при этом уделив достаточно «внимания» заказчику?

Так вот, для чего я сейчас привел такой может и банальный, но достаточно распространенный пример сотрудника, которого многие так ищут. И ведь не могут найти. А почему? По тому что таких сотрудников, увы, нету. Именно по этому нужно правильно уметь составлять список качеств, требуемых от сотрудника. При этом это может быть достаточно небольшой список (всего 7-9 пунктов), но этот список будет включать только те качества, которые в первую очередь необходимы персонально для каждой компании.

Второй этап: отбор кандидата. И здесь существует множество подэтапов такие, как подбор психологического профиля кандидата, оценка его компетентности и компетенций и проверка благонадежности.

Есть большое количество классификаций, с помощью которых мы пытаемся типологизировать человека, начиная от деления всех людей по четырем темпераментам, и заканчивая знаками зодиака. Мы используем модель, в которой выделяем 8 психотипов, на основании типа нервной системы и базовой эмоции. Информация о психотипе позволит выяснить слабые и сильные стороны кандидата; выяснить возможные свойственные ему факторы риска; спрогнозировать поведение кандидата в различных контекстах; выяснить условия адаптации и дезадаптации кандидата, то есть условия и вид деятельности, в которых кандидат будет максимально эффективным. Также данная модель подскажет нам: какой кандидат будет наиболее эффективен в том или ином психотипе на той или иной должности, какие у него есть факторы риска, зная которые мы можем спрогнозировать и, насколько это возможно, предотвратить вероятность их проявления.

Далее, что важно также понимать при подборе персонала это благонадежность кандидата и его карта мотиваторов.

Что касается проверки благонадежности, то здесь приходит на помощь безынструментальная детекция лжи. Благодаря правильной формулировки вопроса и точной оценки признаков сокрытия или искажения информации мы сможем предсказать не только общие факторы относительно его законопослушности, например: совершал ли он преступления, оставшиеся нераскрытыми; выступал ли он в суде по уголовному делу в качестве обвиняемого или подозреваемого; имеются ли у него какого-либо рода зависимости. Но и благонадежность как сотрудника, брал ли он откаты на прошлых местах работы, получали доп. доходы, присваивал ли товарно-материальные ценности компании и так далее. Более того зная психологический профиль человека и оценив факторы

риска, мы с точностью до 80% можем предсказать возможное повторение того или иного поведения.

Далее нас интересует карта мотиваторов, – приоритетность мотивов и мотиваторов при поступлении на данную должность кандидата, знание которых позволит повысить эффективность управления данным кандидатом и возможности прогнозирования длительности трудовых отношений с данным кандидатом, понять насколько кандидат подходит под стандарты корпоративной культуры компании.

Иными словами, чем человек мотивируется не только при работе, но и при выборе места работы. В дальнейшем это позволит вам понять его уровень лояльности к компании. Так если он не высокий и находится на уровне поведения и опирается только на материальную составляющую, то не исключено, что после вложения сил и денег в данного сотрудника, он перебежит к вашему конкуренту, если ему предложат более высокую заработную плату.

Для того чтобы получить всю информацию, описанную выше, вам помогут такие инструменты как проективные методики и разные техники сбора информации.

Проективные методики – это настолько простой инструмент, что позволяет сэкономить много времени, которое мы можем затрачивать, прежде чем найдем настоящие мотивы, мотиваторы, характеристики человека. Потому что чаще всего без проективных методов на первой встрече с кандидатом мы будем слышать социально приемлемые и социально ожидаемые ответы. Люди будут стараться выглядеть хорошо в наших глазах, и на ряд вопросов давать не совсем правдивые ответы. С помощью проективных методик при задавании вопросов мы побуждаем человека неосознанно исходя из особенностей своей личности и своего опыта. Прелесть работы проективными вопросами в то, что они позволяют раскрыться человеку и поделиться той информацией, которой он совершенно не собирался делиться.

Что касается техник сбора информации, то данные техники сбора информации мы применяем не только в отношении людей, которые нас интересуют на конкретную должность, но также и в отношении своих потенциальных партнеров для того, чтобы понимать, с кем мы будем работать. Случается, что должность, на которую вы приглашаете человека, достаточно важна. От принятия решения человека, который занимает ту или иную должность, зависит общая стратегия развития компании (например, в должности топ-менеджера). Для понимания того, что же это за человек, какие у него есть теневые стороны и подводные камни, есть ли

контакты с конкурентами, имеются ли судебные решения и другие неприятные скрываемые факты, нам необходимо использовать дополнительные инструменты сбора информации.

Что касается работы с открытыми информационными ресурсами, то сюда мы отнесем любую поисковую систему. Попробуйте забить свой номер телефона, адрес электронной почты, либо свое ФИО в Google или Yandex и посмотрите, что находит система. Иногда на кандидатов поисковики находят интересную и полезную информацию, начиная от того, где кандидаты оставляли свои контакты, и, заканчивая тем, что имели отношение к какому-то скандалу или судебному разбирательству с компанией, в которой работали ранее.

К открытым информационным источникам также относится федеральный сайт судебных приставов. На сайте федеральной службы судебных приставов (fssprus.ru) вы сможете посмотреть информацию об исполнительных листах и имеющихся задолженностях кандидата, об арестованном имуществе и неоплаченных штрафах ГИБДД, зная его регион проживания и ФИО.

Таким образом, мы разобрали практически всю суть работы кадрового профайлинга, рассмотрели все возможные подводные камни. Я считаю, что с приходом на рынок труда кадрового профайлинга сильно изменило (и еще изменит) качество и количество возможных вариантов сотрудников на каждое определенное место. Так же я считаю что кадровый профайлинг сильно упрощает жизнь компаний в том плане, что помогает им меньше ошибаться в выборе кандидатов на место в коллективе.