

image not found or type unknown



Перед тем как начать поиск подходящего претендента, каждый работодатель определяет все необходимые критерии, которыми в идеале должен обладать будущий сотрудник. Если вы просмотрите объявления о вакансиях, то заметите, что на многих предприятиях типовыми критериями отбора персонала при приеме на работу, зачастую, будут: профессиональные требования (образование, опыт работы), личные качества, персональные требования (пол, возраст, место проживания).

Разберем, каким же конкретно критериям найма персонала отдают предпочтения работодатели при выборе нового сотрудника и почему.

Опыт и образование. В большинстве случаев важнейшие критерии найма, принимающиеся во внимания при поиске нового работника, – это образование и наличие опыта работы.

Главной конкуренцией кандидату с образованием может стать человек, имеющий за плечами уже большой опыт работы в профессиональной сфере. Например, два программиста устраиваются на работу в компанию, занимающуюся веб-разработкой. Один из кандидатов предоставляет уже готовые проекты и может продемонстрировать работодателю, на что он способен, но при этом не имеет толком никакого образования. Другой, напротив, обладает меньшим практическим опытом, но является дипломированным специалистом. Работодателю в свою очередь проще нанять работника с уже имеющимся опытом и представлением работы, нежели делать ставку на новичка в данной области.

Личные качества и ценности. Работодатель часто при поиске сотрудника акцентирует внимание на персональные характеристики будущего работника. Во-первых, они важны для оценки соответствия ценностей потенциального сотрудника с корпоративной культурой компании. Во-вторых, такие факторы как эмоциональный интеллект (EQ), умение работать в команде, являются важной составляющей успеха на многих должностях. В-третьих, оценка лидерских качеств кандидата позволяет компании спрогнозировать управленческий потенциал нового работника.

Персональные требования. Данный критерий отбора персонала может включать в

себя широкий спектр запросов. Наиболее часто встречаемыми в вакансиях будут требования к полу, возрасту, семейному положению, физическим характеристикам, месту прописки. Именно эти требования вызывают самую большую критику в современных публикациях на тему эффективного подбора и отбора персонала. В большинстве случаев персональные требования носят дискриминационный характер и являются всего лишь отображением общественных стереотипов. Например, кто сказал, что в салон свадебных аксессуаров более рационально будет нанять представителя женского пола, а что касается магазина оружия, там будет лучше смотреться продавец-консультант более сильного пола. Почему в 99% объявлениях о приеме на работу секретаря-референта стоит требование женского пола и возраста.

Самая часто встречаемая дискриминация при отборе на вакантную должность связана с возрастом соискателя. Многие работодатели считают, что кандидаты, имеющие возраст до 40 лет довольно молодые, тем самым они более целеустремленные и имеют больше желания работать, дабы подняться по карьерной лестнице. Да и свежий ум в перспективной компании всегда будет востребован. Других организаций напротив больше устраивает найм работников с возрастом от 30-50 лет. Они делают акцент на том, что человек уже умеет опыт работы, и его не придется обучать, да и к смене работодателя он будет менее склонен.

Семейное положение кандидата также связано со стереотипами, которые, как правило, более сильно бьют по женской половине кандидатского пола. Считается, что работа, требующая постоянных командировок и незапланированных встреч, подойдет лучше холостому кандидату, но никак не замужней женщине и матери нескольких детей. Иногда молодые замужние женщины не получают должность только из-за того, что работодатель оценивает высоким риском того, что молодая женщина скоро уйдет в декретный отпуск, и ей снова придется искать замену.

Подобного рода логика в конечном счете оборачивается против работодателя, поскольку, следуя стереотипному мышлению, за формальными критериями не удается разглядеть индивидуальный талант человека, а значит, упускается шанс нанять классного специалиста. Кроме того, следует напомнить, что любая форма отбора кандидатов по персональным признакам чревата обвинениями в дискриминации и судебными тяжбами.