

## **Методы отбора персонала в организациях**

*Городнова Ира Владимировна  
Сибирский федеральный университет  
студент*

*Городнова Аня Владимировна  
Сибирский федеральный университет  
студент*

*Капоница Кристина Вячеславовна  
Сибирский федеральный университет  
студент*

*Мурашкин Дмитрий Владимирович  
Сибирский федеральный университет  
студент*

### **Аннотация**

В современных условиях особую важность приобретают вопросы найма высококвалифицированного персонала. Поиск и отбор персонала всегда играли решающую роль в процессе функционирования организации. Современные организации все чаще рассматривают своих работников как источник конкурентного преимущества. Таким образом, перед руководителями образовательных организаций возникает задача по повышению качества процедуры отбора педагогических работников, соответствующих современному уровню требований, и применению для этого более эффективных технологий. В данной статье будут рассмотрены основные методы отбора персонала в организациях.

**Ключевые слова:** методы, персонал, отбор

## **Methods of personnel selection in organizations**

*Gorodnova Ira Vladimirovna  
Siberian Federal University  
student*

*Gorodnova Anna Vladimirovna  
Siberian Federal University  
student*

*Caponica Kristina Vyacheslavovna  
Siberian Federal University*

*student*

*Murashkin Dmitry Vladimirovich*

*Siberian Federal University*

*student*

### **Abstract**

In modern conditions, the importance of hiring highly qualified personnel. The search and selection of personnel has always played a decisive role in the functioning of the organization. Modern organizations are increasingly considering their employees as a source of competitive advantage. Thus, the leaders of educational organizations face the task of improving the quality of the selection procedure for teachers who meet the current level of requirements, and the use of more efficient technologies for this. In this article, the main methods of personnel selection in organizations will be considered.

**Keywords:** methods, personnel, selection

Повышение надежности современных процедур отбора кандидатов связано с проведением многоступенчатой проверки деловых и личностных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах.

И.Б. Дуракова [2] считает, что многоступенчатая система может проводиться как с применением совокупности различных методов, так и некоторыми из них. Среди методов, автор выделяет анализ и оценку заявительных документов (заявительное письмо, биография, свидетельства, фотографии, проверка рекомендаций, тестирование (интеллект, личностный тест) и такие контактные методы оценки, как собеседование, профессиональное испытание, оценочный центр.

На этапе отбора наиболее часто используются следующие методы: профессиональные пробы, тестирование, собеседование (интервью), кейсы.

В отечественной практике отбора персонала (в том числе в образовательных организациях) наиболее распространенными методами являются: сбор данных о претенденте, анкетирование, составление резюме, интервью, собеседование. Непосредственное взаимодействие с кандидатами руководители называют самым трудным этапом. Оно требует формулировки четких и корректных вопросов, которые помогут понять намерения кандидата, оценить его профессиональные возможности и амбиции, творческий потенциал. Однако недостатком такого рода оценочных процедур является их субъективность и низкая надежность. Кандидат может не сказать правду, выдать теоретические знания за практические навыки. Современная экономическая ситуация требует изменений и в подходе при приеме на работу педагогов: необходим новый методический инструментарий, более адекватный складывающемуся социокультурному пространству, высокая личная активность каждого человека требует использования интерактивных методов.

По мнению А.Я. Кибанова [3], прием сотрудника на основе интуиции

и рекомендаций с прежнего места работы, часто приводит к частым ошибкам, увольнению работника и его замене новым. Такой подход, по мнению автора и многих других, в современном этапе становится не только неэффективным с точки зрения обеспечения потребностей в квалифицированной рабочей силе, но и дорогостоящим.

Основополагающим моментом нашего исследования является вопрос о методах отбора персонала. При выборе методов отбора необходимо обосновать их экономическую и юридически составляющую, они должны быть этически выверенными и применяться в соответствии с требованиями вакантной должности и в зависимости от целей отбора.

При изучении источников [3-4] было установлено, что все методы отбора, применяемые для селекции кандидатов, подразделяются на две группы: качественные и количественные. Количественные методы основаны на получении конкретных результатов, статистических данных. Качественное исследование базируется на специфическую логику, определенный комплекс знаний, их анализ, обоснование путей решения. Очень часто в исследованиях требуется взаимодополнение качественных и количественных методов, использование одних не отрицает важность других.

Техники формализованного опроса, анкетирования, тестирования доставляют исследователю информацию, которая может быть измерена в разных шкалах, дают количественную информацию об объекте исследования.

Однако при изучении поведения группы или отдельных лиц, изучении сложных процессов важны качественные характеристики, которые при попытке измерения могут быть утеряны или искажены. К таким методам относят анкетирование, анализ документов, наблюдение, фокус-группы, неформализованные интервью, работу с кейсами. Ответы респондента могут быть сложными, с отступлениями, ассоциациями.

Традиционными методами отбора персонала, являются: анкетирование, анализ резюме, рекомендации с предыдущего места работы, собеседование, тестирование, испытательный срок как метод отбора, тесты, матричный метод оценки кадров, метод графического профиля и другие.

Методы анкетирования, предоставление резюме кандидата являются «заочными» способами оценки кандидатов на соответствие их имеющимся вакансиям в организации. Остальные из перечисленных выше методов – «очными».

Наиболее распространенной и широко применяемой из очных методик является собеседование. Оно помогает оценить соответствие кандидата профилю должности, оценить его способности, потенциал, изучить его ожидания от организации (соответствие культуре организации), особенности рабочего места, оплата работы и тому подобное.

В настоящее время при отборе персонала применяют следующие типы собеседований: биографическое, ситуационное, критериальное и стрессовое.

По результатам исследования CRANET в России (2014-2015) наиболее часто используемым методом отбора является «интервью один на один».

Однако для специалистов не теряют актуальности: заполнение анкеты, отзывы, интервью с несколькими интервьюерами. (Рисунок 1)

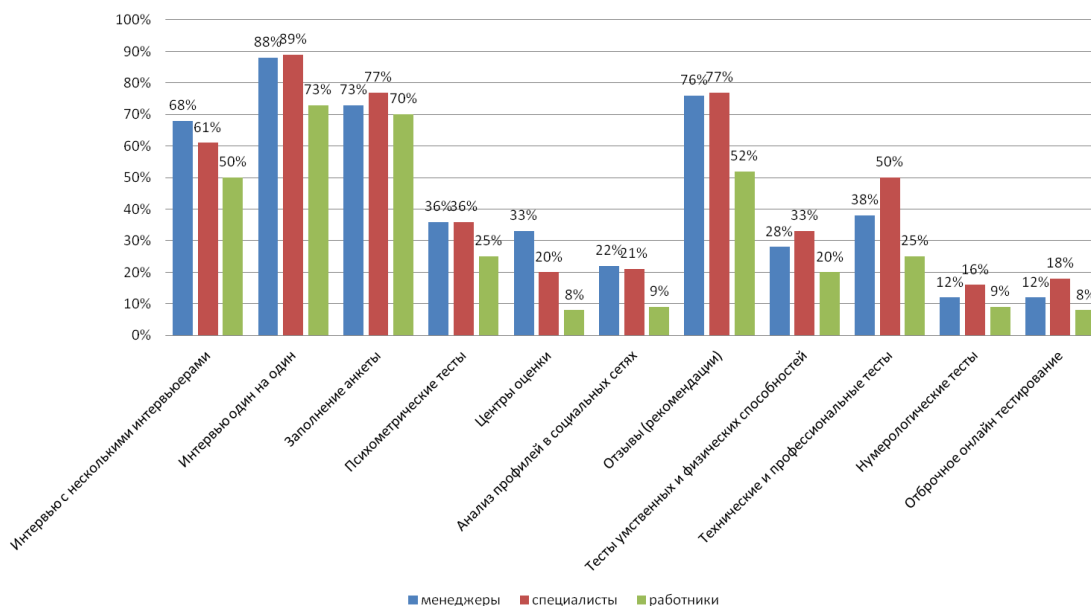


Рисунок 1- Методы отбора по категориям персонала (исследование CRANET в России, 2014-2015 гг.) [6]

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что руководители и специалисты кадровых служб стремятся применять методы отбора, оценивающие поведенческие и коммуникативные навыки и компетенции кандидатов. Используются такие методы, которые включают задания, связанные с будущей деятельностью кандидата, ответы на которые могли бы быть проранжированы в соответствии с набором заранее определенных критериев, а также предполагающие возможность проявления самостоятельности кандидатов. Форма заданий должна меняться в зависимости от целей, но во всех случаях задание должно провоцировать реакцию и ответное действие. Только таким образом можно достаточно объективно и всесторонне оценить кандидата.

### Библиографический список

1. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. М.: Гуманитарный центр, 2011.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2009.
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2014.
4. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2005.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
6. CRANET Survey on Comparative Human Resource Management. International Executive Report 2005. CRANET, 2006.