

УДК 331.108.37

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ РОЛЕВЫХ ИГР ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Титова С.В.

к.п.н., доцент,

Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова,

г. Казань, Россия

Шевелев И.А.

студент,

Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова,

г. Казань, Россия

Аннотация

В статье описан нетрадиционный метод, рекомендуемый при отборе персонала на вакантную должность - ролевая игра: представлены достоинства и недостатки ролевой игры, ее возможности при оценивании кандидатов, а также отражены основные этапы проведения, которые должны учитываться работниками кадровых служб при организации кадровой работы. Особо выделены компетенции, которые могут быть оценены при проведении ролевой игры в процессе отбора и оценки кандидатов на вакантные должности.

Ключевые слова: отбор персонала, оценка персонала, ролевая игра, поиск новых работников, методы отбора, этапы ролевой игры.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF ROLE-PLAYING GAMES IN PERSONNEL SELECTION

Titova S.V.

Candidate of Pedagogical Sciences., associate professor

Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov,

Kazan, Russia

Shevelev I.A.

student,

Candidate of Pedagogical Sciences., associate professor

Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov,

Kazan, Russia

Abstract

The article describes an unconventional method, recommended when selecting staff for a vacant position - role play: presents the advantages and disadvantages of role play, its capabilities when evaluating candidates, and reflects the main stages of the This should be taken into account by human resources officers in their personnel management. Special emphasis was placed on competencies that could be assessed in the role-playing process of selecting and evaluating candidates for vacant posts.

Keywords: staff selection, staff assessment, role play, recruitment, selection methods, role play stages.

В настоящее время в условиях рыночной экономики основным капиталом любого предприятия по праву можно считать персонал, так как именно при помощи объединения работников предприятия возможно достичь поставленных перед ней производственных, коммерческих и иных целей, которые, в свою очередь, позволят фирме максимизировать прибыль, расширить масштаб своей деятельности, а также занять устойчивую лидирующую позицию на рынке [6, с. 49].

В связи с тем, что персонал представляет собой ключевой аспект в конкурентной борьбе между предприятиями, возникает острая необходимость в подборе квалифицированного персонала на вакантные должности, который будет способен качественно выполнять поставленные перед ним производственные и иные задачи.

Таким образом, перед кадровой службой встает задача в качественном Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

поиске и отборе конкурентоспособного и высококвалифицированного персонала, способного положительно воздействовать на функционирование и развитие компании.

Анализ работ В.Г. Варданяна [2], Н.В. Клеткиной [7], А.А. Нечаевой [9], В.А. Ремез [12] и др. позволяют утверждать, что на сегодняшний день существует множество способов поиска работников. К основным таким способам относятся:

– пассивный рекрутинг (подход, основанный на публикации объявлений в социальных сетях, сайтах для поиска работы, новостных и рекламных лентах, в специализированных группах в сети Интернет, газетах, телевидении и т.д.);

– активный рекрутинг (подход, при котором работодатель/ HR-специалисты помимо пассивного рекрутинга самостоятельно проявляют инициативу в поиске человека на вакантное место. Также, в отличие от пассивного рекрутинга, данный способ подразумевает поиск работника из уже трудоустроенных граждан, путем «переманивания» работника в другую организацию на более лучших для него условиях. Как правило, данный способ часто используется при необходимости найти человека на руководящую должность);

– headhunting (в большем своем проявлении является некой разновидностью активного рекрутинга, при котором работодатель/HR-специалисты также проявляют инициативу и самостоятельно отправляются на «охоту», которая заключается в посещении аналогичных предприятий, на которых осуществляется поиск подходящего работника);

– exclusive search (также можно считать разновидностью активного рекрутинга, однако, если активный рекрутинг и headhunting представляют собой проявление инициативы со стороны работодателя/ HR-специалистов в поиске работников путем переманивания людей из «аналогичных мест», то exclusive search отличается от данных методов тем, что работодатель/ HR-

специалисты занимаются «охотой» на определенного человека – профессионала своего дела, за которым они давно наблюдают).

После того, как кадровая служба завершила поиск людей на вакантное место, у нее возникает задача в проведении качественного отбора из числа претендентов на должность.

Современная наука рекомендует множество методов отбора квалифицированного и конкурентоспособного персонала. Однако предприятия большее предпочтение отдают традиционным методам селекции, к которым относятся:

- резюме;
- собеседование;
- анкетирование;
- тестирование и т.д. [13, с. 170]

Безусловно, данные методы отбора являются эффективными, однако их использование не исключает факт негативного воздействия устроенного работника на организацию в ближайшем будущем. Связано это с тем, что, например, когда человек пишет резюме, он может составить его так, что будет прослеживаться исключительно его положительные качества, а на собеседование потенциальный работник может прийти подготовленным, что также покажет его исключительно с лучшей стороны.

Таким образом, использование при отборе персонала исключительно традиционных методов можно считать нецелесообразным, поскольку есть вероятность, что HR-специалист увидит только положительные качества человека, устроит его на работу, а тот, в свою очередь, из-за определенных психологических, физических или иных обстоятельств не справится со своими рабочими обязанностями, что негативно скажется на деятельности организации в целом, а также приведет к дополнительным финансовым и иным потерям.

Можно сделать вывод, что кадровой службе необходимо

модернизировать методы отбора персонала.

Теоретики и практики менеджмента [15; 1; 3; 5; 8] называют несколько нетрадиционных методов селекции персонала, позволяющих кадровой службе по праву оценить те или иные возможности потенциального работника и его способность грамотно и эффективно выполнять поставленные перед ним задачи.

Как правило, нетрадиционные методы отбора персонала применяют как дополнительные к традиционным, поскольку нетрадиционные методы отбора являются весьма специфичными.

Так, к нетрадиционным методам отбора персонала можно отнести: отбор с помощью полиграфа; отбор на основе физиогномики; отбор на основе графологии; отбор с использованием астрологии; отбор по группе крови; стрессовое интервью; brainteaser интервью; отбор по имени, звуковой вибрации, созвучие фамилии, имени и отчества; отбор на основе нумерологии; отбор на основе френологии; деловая игра и т.д.

Авторы данной статьи считают целесообразным рассмотреть ролевую игру как нетрадиционный метод отбора персонала более подробно, так как данный метод имеет множество преимуществ.

Ранее было отмечено, что кандидат, пришедший на собеседование, может быть подготовлен к традиционному отбору, проводимому кадровой службой, поэтому возникает необходимость в проведении неких мероприятий, которые позволят HR-специалисту увидеть способности и рабочий потенциал предполагаемого работника. Таким образом, можно сказать, что ролевая игра при отборе персонала является весьма отличным дополнением к традиционным способам селекции.

Ролевая игра, используемая при отборе кандидатов – мероприятие, проводимое кадровым менеджментом при поиске человека на вакантное место, где потенциальному работнику предлагается сыграть определенную роль, на должность которого он претендует, и продемонстрировать свой рабочий

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

потенциал и профессиональные качества [10] .

У данного способа отбора есть ряд преимуществ, позволяющих кадровой службе, как была сказано раньше, увидеть потенциал предполагаемого работника, его способность быстро и качественно решать производственные и рабочие вопросы, а также позволит узнать, способен ли человек, претендующий на ту или иную должность, благоприятно взаимодействовать с другими работниками, поддерживать положительную рабочую и корпоративную атмосферу. На основе полученных данных HR-специалисты делают вывод о положительном или негативном воздействии со стороны потенциального работника на предприятие и его функционирование, а также определяют есть ли смысл принимать его в ряды работников.

Как правило, за проведением ролевой игры наблюдает комиссия, в составе которого присутствует руководитель предприятия (или лицо его заменяющее), руководитель отдела, в который предполагается принять потенциального работника, и специалисты кадрового менеджмента.

Можно назвать следующие критерии оценки предполагаемого работника во время проведения ролевой игры, однако, как правило, все критерии сводятся к оценке следующих компетенций:

- системное/ стратегическое мышление;
- организаторские способности;
- умение работать в команде;
- лидерские качества и способность влиять на окружающих;
- ориентация на позитивный результат [11].

Авторы считают, что при использовании ролевой игры в отборе персонала, необходимо придерживаться следующих этапов:

- кадровый специалист формирует рабочую группу и оповещает их о рабочих задачах, которые необходимо выполнить в процессе игры;
- формируется группа наблюдающих (как было сказано выше, к ней

относятся руководитель предприятия (или лицо его заменяющее), руководитель отдела, куда требуется работник, и кадровые специалисты);

- проведение игры, осуществление наблюдения и оценки предполагаемых работников;

- завершение игры и подготовка оценочного отчета[10; 14. с. 963].

На основе полученных результатов, оценивающая группа приходит к определенным выводам, касающихся тех или иных потенциальных служащих.

Как и у любых других методов отбора персонала у ролевой игры есть ряд преимуществ и недостатков.

К преимуществам данного способа селекции можно отнести:

- высокая вовлеченность участников игры в рабочий процесс компании
- наблюдение осуществляется сразу за группой потенциальных работников, что позволяет снизить затраты предприятия на поиск людей на вакантные места

- предоставление потенциальному работнику возможности прочувствовать рабочую атмосферу компании, в которую он желает устроиться, и самостоятельно сделать вывод о соответствии его ожиданий и возможностей работать в данном направлении.

К недостаткам можно отнести:

- трудно отследить проявление той или иной компетенции предполагаемого работника в связи с динамичностью проводимой игры;

- неправильная оценка действий человека со стороны наблюдающих в определенной ситуации;

- ограничение в составлении подробного отчета по определенной личности в связи с объемом группы участников.

На практике данный метод селекции используют во многих учреждениях и предприятиях. Так, например, в Казанском инновационном университете имени В.Г. Тимирязова при отборе сотрудника в группу приемной комиссии

кадровая служба зачастую использует деловую игру в качестве дополнительного способа оценки человека и определения его соответствия данной должности, в процессе которой выявляют способности претендующего качественно выполнять свои рабочие обязанности. Как правило, во время проведения данной деловой игры воспроизводятся две роли: роль поступающего (играет HR-специалист) и роль сотрудника приемной комиссии (играет человек, претендующий на должность).

Таким образом, можно сделать вывод, что ролевая игра представляет собой отличный нетрадиционный метод отбора персонала, который следует использовать при традиционной селекции.

Библиографический список:

1. Александрова М.В., Карпова Е.В. Особенности современных нетрадиционных методов отбора персонала / М.В. Александрова, Е.В. Карпова // инновационные технологии управления: сборник статей по материалам III Всероссийской научно-практической конференции. – 2016. – С. 76-78.
2. Варданян В.Г. Методы подбора персонала на предприятии в современных условиях / В.Г. Варданян // Академическая публицистика. – 2017. – № 12. – С. 85-90.
3. Ващейкина Ю.Ю. Нетрадиционные методы отбора персонала / Ю.Ю. Ващейкина // Материалы и методы инновационных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 82-84.
4. Гарнова Я.Ю., Гуськова И.В. Отбор персонала: трудности поиска креативного персонала для инновационных компаний // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сборник статей VI Всероссийской научно-практической конференции. – 2019. – С. 171-176.
5. Дян Е.С., Чернявская В.И. Современные нетрадиционные методы отбора персонала / Е.С. Дян, В.И. Чернявская // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2015. – № 9. – С. 142-145.

6. Камаев В.Д. Учебник по основам экономической теории (экономика) / В.Д. Камаев. – М.: «ВЛАДОС», 1994. – 384.
7. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. – 2017. – № 1. – С. 46-50.
8. Кокшарова Е.Ю. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала в компании / Е.Ю. Кокшарова // Молодежный вестник ИрГТУ. – 2019. – № 9. – С. 125-129.
9. Нечаева А.А. Методы отбора персонала / А.А. Нечаева // Молодежь и наука. – 2017. – № 4. – С. 129.
10. Оценка персонала в бизнес симуляциях и деловых играх [games4business]. – Режим доступа: <https://games4business.ru/articles/ocenka-s-pomoshhyu-biznes-simulyacii-i-delovyx-igr>, свободный – Дата обращения 07.07.2022
11. Подбор персонала: основные методы [business]. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/1847-metody-podbor-a-personala-4-effektivnyh-rodhoda>, свободный – Дата обращения 07.07.2022
12. Ремез В.А. Методы отбора персонала для работы в организации / В.А. Ремез // Научные исследования и разработки молодых ученых. – 2016. – № 9-2. – С. 146-149.
13. Сивак В.И. Современные методы отбора персонала на предприятии / В.И. Сивак // Студенческая наука: современные реалии: сборник материалов Международной студенческой научно-практической конференции. – 2017. – С. 170-173.
14. Титова С.В. Проблемно-деловые игры как инструмент интерактивных технологий обучения студентов / С.В. Титова // В мире научных открытий. – 2014. – № 11.2. – С. 963-971.
15. Шелухина К.В. Нетрадиционные методы отбора персонала в организации / К.В. Шелухина // Россия в новых социально-экономических и политических реалиях: проблемы и перспективы: материалы IV Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Международной межвузовской научно-практической конференции студентов магистратуры. – 2015. – С. 432-436.

Оригинальность 93%