

УДК 331.1

***ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ПОДБОРЕ
ПЕРСОНАЛА******Глушук В.В.****Бакалавр,**Донской государственной технической университет,**Ростов-на-Дону, Россия****Сидоренко Е.Н.****Доцент, к.э.н., доцент,**Донской государственной технической университет,**Ростов-на-Дону, Россия*

Аннотация. В статье подробно рассмотрены основные методы оценки кандидатов при подборе персонала, применяемые интернет порталом HeadHunter.ru в 2018 году. Представлен рейтинг популярности данных методов среди работодателей, осуществляющих свою деятельность в Российской Федерации. Данные методы являются стандартными и используются большинством работодателей для оценки претендентов на заявленные вакансии. В статье графически представлен сравнительный анализ частоты использования стандартных методов оценки кандидатов в практике российских компаний. Выявлены положительные и отрицательные стороны рассматриваемых способов оценки кандидатов, сделан вывод о вероятных причинах их популярности на российском рынке труда.

Ключевые слова: управление персоналом, подбор персонала, оценка кандидатов, рекрутмент, оценка компетенций.

***MAIN METHODS OF EVALUATION OF CANDIDATES IN SELECTION OF
PERSONNEL***

Glushchuk V.V.

Bachelor,

Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russian Federation

Sidorenko E.N.

Associate Professor, Candidate of Economics, Associate Professor,

Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract. The article discusses the main leading assessment methods, based on the published results by the Internet portal HeadHunter.ru in 2018. A rating of these methods' popularity of among employers in the Russian Federation is presented. These methods are standard and used by most employers to evaluate candidates for a significant category of professions and positions. A comparative analysis of the usage frequency of standard methods for assessing candidates in the Russian labor market has been made and graphically presented. The positive and negative qualities of popular methods for evaluating candidates are considered. Based on the data reviewed, a conclusion is made about the nature of the use of these candidate assessment tools and the probable reasons for their popularity in the Russian labor market.

Keywords: Human resource management, personnel selection, candidate assessment, recruitment, assessment of competencies.

Введение

Актуальность статьи обуславливается необходимостью выбора эффективных методов оценки подбора персонала на основе специфических требований организаций. Интернет портал Headhunter.ru собрал и обобщил большой массив информации в этом направлении, ранжировал основные

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

методы оценки персонала при отборе, упростив тем самым деятельность работодателей. HeadHunter постоянно проводит исследования рынка труда на основе анализе локальных практик и глобальных тенденций. В связи с этим целесообразно рассмотреть предлагаемые методы оценки, выявив наиболее подходящие для конкретного предприятия.

Цель и методы исследования

Целью данной статьи является анализ основных методов оценки кандидатов при первичном отборе на предлагаемые вакансии. В ходе исследования применялись общенаучные методы (обобщения, сравнительный анализ) и эмпирические методы (контент-анализ документов, наблюдение).

Основная часть

Интернет портал HeadHunter.ru, исследуя возможности применения разных методов оценки кандидатов при отборе персонала, в 2018 г. провел опрос восьмидесяти четырёх российских компаний с целью выявления используемых на практике методов оценки кандидатов [2]. Предлагалось оценить применение таких методов, как структурированное интервью, тесты по профессиональным знаниям и навыкам, мотивационный опросник, «обратная связь методом 360 градусов», тесты общих и специальных способностей и прочих методов, хорошо зарекомендовавшие себя в отечественной практике.

Частота использования различных методов оценки приведена на рисунке 1.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»



Рис. 1 – Частота использования инструментов оценки кандидатов [2]

Самыми популярными и часто используемыми методами оценки кандидатов, на сегодняшний день, являются:

- структурированное интервью;
- тесты на профессиональные знания и навыки;
- мотивационный опросник.

Более чем в половине компаний отдается предпочтение использованию данных методов. Рассмотрим самые популярные методы подбора персонала. Чем же обусловлена такая популярность? Самым часто используемым методом оценки (69% случаев) работодатели считают структурированное интервью. Речь идёт о собеседовании, целью которого является выявление личностных качеств и профессиональных навыков кандидата. Соискателям задают заранее подготовленные вопросы в одном и том же порядке [1].

Главными преимуществами такого подхода являются простота проведения самого интервью, удобство интерпретации полученных результатов и их сравнение. Возможные ошибки при оценке связаны с субъективностью интервьюера, этот фактор легко исключается. Этот метод оценки, так как не требует привлечения внешних высококлассных экспертов, не слишком затратен. Каждый ответ оценивается по заранее подготовленной шкале, и

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

сравнивая итоговые баллы разных кандидатов, можно без особого труда выбрать наиболее подходящего на вакансию сотрудника.

Структурированное интервью не решает всех проблем, связанных с подбором персонала, но в то же время – это хорошая первоначальная платформа для более углубленной и справедливой оценки соискателей. Данный метод позволяет оперативно провести скрининг кандидатов из большого потока, при этом не имея собственных HR-экспертов высокого уровня. С кандидатами, отобранными на основании такой оценки, следует дальше проводить уже основную работу.

Вторым по популярности методом оценки персонала (61 %) является тестирование, направленное на определение уровня владения ключевыми профессиональными навыками и знаниями, психологическими особенностями личности соискателя, когнитивными способностями и т.д.

Использование данной формы оценки обусловлено следующими факторами:

- возможностью стандартизации процедуры оценки кандидатов;
- экономией времени по работе с кандидатом на ранних этапах отбора;
- увеличением объема данных для последующего анализа;
- небольшими затратами на проведение процедуры оценки;
- относительно высокой объективностью и валидностью данных.

В качестве минусов этого метода можно отметить, что стандартизированное задание не может учесть индивидуальные особенности каждого человека. Поэтому такой метод все же больше подходит при подборе специалистов на стандартные, линейные вакансии в крупных компаниях. Метод тестов достаточно эффективен при выявлении знаний кандидатов в конкретной области, например, маркетинга, логистики, строительства, налогообложения, и т.д. Также с помощью теста возможно определить практические навыки кандидата, например, умение работать в прикладных

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

компьютерных программах, уровень владения базовыми и продвинутыми возможностями программ.

На третьем месте по популярности (55%) стоит мотивационный опросник. Каждая позиция или должность имеют собственные характеристики в зависимости от индивидуальных особенностей разных сотрудников, исполнение обязанностей в такой должности будет приводить к разным результатам. Поскольку работодатель заинтересован в наиболее эффективном и оптимальном использовании навыков персонала, одним из требований является проверка соответствия сотрудника определенной роли или требованиям компании. Так, одному сотруднику нравится общение с клиентами. Получая от такой работы удовлетворение, он показывает более высокую эффективность. Другой - видит в этом общении утомительную необходимость, которая мешает его самостоятельной работе. Это оказывает негативное влияние на эффективность его работы и приводит в дальнейшем к профессиональному выгоранию [3]. Существует прочная зависимость отношения разных людей к одной и той же позиции в зависимости от индивидуальных особенностей. Основная цель мотивационного теста заключается в выявлении психологических особенностей и различий среди кандидатов, что делает конкретного кандидата более или менее эффективным сотрудником.

В недавнем прошлом наиболее влиятельным фактором мотивации считалась финансовая заинтересованность. Сегодня возможности в отношении мотивации гораздо шире и включают в себя такие факторы как возможность профессионального развития, безопасные условия работы, статус организации, признание заслуг и другие.

Каждый человек мотивирован разными факторами. Некоторые из них являются личностными качествами, которые, естественно, у разных людей отличаются. При выборе наиболее подходящего сотрудника мотивационный

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

опросник позволяет с приемлемой долей определить насколько данный кандидат соответствует данной позиции.

Результаты

Рассмотрены причины популярности методов оценки отбора персонала, находящихся на первых позициях рейтинга интернет портала HeadHunter.ru. Прежде всего это связано с возможностями широкого охвата кандидатов, стандартизации отбора, простотой первичной оценки и низкими затратами на проведение оценки.

Стандартизированное интервью может оперативно провести скрининг кандидатов из большого потока, при этом не имея собственных HR-экспертов высокого уровня.

Тесты на профессиональные знания и навыки позволяют эффективно отбирать специалистов на стандартные, линейные вакансии в крупных компаниях, либо на такие позиции, где нужно выявить знания в конкретных областях (маркетинг, логистика, строительство и т.д.). В других случаях, где требуется оценить индивидуальные способности, метод тестов не работает.

Мотивационный опросник ориентирован на личностные установки кандидатов, их мотивационную шкалу ценности. С позиций организации проведения этого метода можно отметить его большую затратность, но и результативность его выше. Здесь уже требуется квалифицированный сотрудник кадровой службы, который должен владеть современными технологиями кадровой политики, основанными на достижениях психологии, социологии, управления.

Заключение

Таким образом, рассмотренные методы оценки персонала позволяют быстро и эффективно действовать при подборе кандидатов на вакансии нижнего уровня исполнителей, которые занимают основную массу рынка труда. В связи с этим важно развивать навыки HR-менеджеров по применению

конкретных методов массового подбора и оценки, их улучшению. Подобная перспектива также создает условия для разработки новых методов оценки, формированию оригинальных подходов к самой процедуре оценки, расширению инструментария HR-специалистов.

Библиографический список:

1. Великанов, В. В. Собеседование как метод отбора персонала / В. В. Великанов, М. Г. Золотарева // Молодой ученый. – 2017. – № 10 (144) [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/144/40497/> (дата обращения: 02.06.2022).
2. Ключевые тренды на рынке оценки персонала 2018 // HeadHunter: информ.-справочный портал июнь 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://hhcdn.ru/file/16584472.pdf> (дата обращения 02.06.2022).
3. Мотивационный опросник MQ: его цели и критерии оценки // HRlider: информ.-справочный портал 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://hrlider.ru/posts/motivatsionnyj-oprosnik-mq/> (дата обращения 02.06.2022).

Оригинальность 78%