

НЕТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

ПЛАН

1. Введение
2. Стрессовое интервью
3. Brainteaser-интервью
4. Физиогномика
5. Соционика
6. Графология
7. Изучение отпечатков пальцев
8. Заключение
9. Источники информации

ВВЕДЕНИЕ

- Высокая квалификация персонала обеспечивает ускоренное развитие компании. Поэтому для отсеивания неподходящих соискателей работодатели всё чаще прибегают к использованию новых методов кадрового отбора.
- Нетрадиционные способы применяются достаточно редко, зато с их помощью можно узнать тип личности, вид мышления, черты характера. Такими методами могут пользоваться только специалисты (психологи, графологи и др.), поскольку для расшифровки и толкования их результатов требуется опыт психодиагностики в кадровом отборе и некоторые финансовые расходы.

СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ

- Цель стрессового интервью – определить стрессоустойчивость кандидата. Соответственно необходимость его использования может быть оправдана при подборе работников на определенные вакансии: кассиры, операционисты в банках, пожарные, сотрудники полиции, и даже специалисты по персоналу.
- Для выявления стрессоустойчивости кандидата для него создают стрессовые условия и наблюдают, как он будет на них реагировать.

- Это один из самых сложных методов, который требует от специалиста по найму хорошей подготовки и немалого опыта работы. Так или иначе, у любого HR-а настает момент, когда ему необходимо провести такой агрессивный метод собеседования. Цель этого метода — определить у кандидата уровень стрессоустойчивости. Стрессовое собеседование применяется практически для всех профессий, в особенности для тех, которые связаны с оказанием услуг или помощи людям.
- Нужно быть готовым, что как правило соискатели очень недовольны, когда к ним применяют такой метод, и если перегнуть палку, то есть большая вероятность потерять кандидата вообще. Необходимо продумать заранее не только условия для стресса, но и как успокоить соискателя и адекватно объяснить причину такого поведения на собеседовании.



Стандартный сценарий стрессового интервью предполагает:

- опоздание на собеседование представителя работодателя на время от получаса и более;
- выказывание невнимания к заслугам, степеням, званиям, образованию соискателя: «Ну, и что, что Вы из МГУ, у нас оттуда даже уборщица»;
- потерю резюме кандидата;
- создание неудобных условий: подпиленная ножка стула, слишком высокий стул, яркий свет в глаза, размещение соискателя в центре круга, по окружности которого сидят представители нанимателя;
- задавание неприличных вопросов: «А почему Вы в свои 27 лет еще не замужем, мужчин боитесь?»
- неожиданные действия со стороны рекрутера: швыряние ручки в лицо.

BRAINTEASER-ИНТЕРВЬЮ

- Суть метода в том, что кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый вопрос или решить логическую задачу. Цель такого нестандартного метода — проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя. Соответственно целевая аудитория для использования Brainteaser-интервью — работники умственного труда и креативщики, среди которых программисты, менеджеры по рекламе, аудиторы, консультанты.
- Наибольшую популярность методу принесла компания Microsoft, руководители которой являются не только приверженцами метода, но и авторами многих широко используемых вопросов.

Вопросы Brainteaser-интервью можно разделить на несколько групп:

- небольшие логические задачи с четко заданными ответами (например, известная задача про человека, которому надо перевезти на другой берег лису, петуха и мешок с зерном при условии, что за одну переправу по реке он может перевезти только один груз, а лиса может съесть петуха, который, в свою очередь, может склевать зерно).
- задачи, у которых нет четко заданного ответа (например, сколько в мире парикмахеров, сколько в России настройщиков пианино). В ответах на этот вопрос ценятся логичность хода рассуждений и креативность решения. То есть кандидат должен начать рассуждать следующим образом: всего в мире около 6 млрд человек. Пусть две трети из них раз в месяц ходят к парикмахеру. Один парикмахер в месяц обслуживает 100 человек. Тогда всего в мире насчитывается... Среди таких задач есть и посложнее, специально разработанные бизнес-кейсы. Такие кейсы, как правило, любят консалтинговые компании. Им и кейс составить проще (на практических проектах) и характер деятельности обязывает.
- упражнения, в которых требуется показать оригинальность мышления (например, как сконструировать солонку, или продайте мне, пожалуйста, эту ручку).

ФИЗИОГНОМИКА

- Применяется как дополнительный этап кадрового отбора и состоит в исследовании внешности и мимики лица соискателя. Анализируя эти данные, специалист составляет его психологический портрет (тип личности, способности к аналитике и творчеству), определяет характер человека.
- Физиогномика не должна быть единственным методом при отборе кандидата, она подходит скорее как вспомогательный метод, позволяющий подкрепить выводы традиционной технологии интервьюирования.



СОЦИОНИКА

- Соционика — наука, изучающая процесс переработки информации из окружающего мира психикой человека.
- Согласно соционической концепции психика людей может быть представлена в виде 16 возможных вариантов восприятия и обработки информации, что соответствует определенному типу информационного метаболизма (ТИМ) или социотипу.
- Соционика опирается на такие понятия, как логика и этика, интуиция и сенсорика, экстраверсия и интроверсия, рациональность и иррациональность.

- Каждому типу в соционике были присвоены названия, исходя из того, какая известная личность или персонаж более всего похожи на представителя данного ТИМ по своему поведению. Название типа сокращенно представляют в виде трех букв, соответствующих соционическим признакам в модели типа. Так, появилось разделение людей на Штирлицев, Габенов и т. п.
- Люди, относящиеся к одному и тому же ТИМу, демонстрируют достаточно типичное поведение в тех или иных условиях, при принятии тех или иных решений, а также руководствуются одинаковыми мотивами при решении определенных задач.
- Методы соционики, возникшей на стыке психологии и информатики, позволяют получить прогнозы поведения того или иного человека и взаимодействия его с определенными представителями других типов. В соответствии с этим для каждого типа можно составить свои рекомендации, как в области профессионального взаимодействия, так и в сфере личных интересов.
- Для соционического тестирования используются такие тесты, как известный опросник MBTI, тест БУНС и др.



Что же дает использование соционики при подборе персонала:

- 1) отбор людей наиболее подходящих для выполнения данного рода работы (что гарантирует любовь к работе, ведь когда человек делает то, что ему нравится, и эффективность труда у него становится выше)
- 2) отбор людей, которым близки ценности компании
- 3) отбор людей, которые хорошо впишутся в коллектив
- 4) отбор людей, которых устроит политика мотивации, используемая в компании.

- Надо отметить, что соискатели относятся к соционическому интервью или тестам положительно, особенно, когда после прохождения собеседования, им предлагают описание собственного типа и подробно рассказывают о соционике, дают рекомендации.
- Само интервью занимает не более 30 минут и включает в себя ряд вопросов, которые используются также и в традиционном собеседовании, например, в биографическом интервью (Кем вы мечтали стать, когда заканчивали школу? Стали? Почему?). Они могут быть совершенно не связаны с работой, но при этом не носят какой-то интимной направленности.
- Эффективность использования соционики в подборе персонала можно гарантировать не более, чем на 80%. И безусловно, соционическое типирование не должно стать основным при подборе. Оно должно использоваться в совокупности с различными традиционными методами отбора персонала.

СОЦИОНИКА

Признаки типа			Псевдоним	
Рациональный (J)	Логико (T)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Джек Лондон
			интроверт	Робеспьер
		Сенсорный (S)	экстраверт	Штирлиц
			интроверт	Максим Горький
	Этико (F)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Гамлет
			интроверт	Достоевский
		Сенсорный (S)	экстраверт	Гюго
			интроверт	Драйзер
Иррациональный (P)	Интуитивно (N)-	Логический (T)	экстраверт	Дон Кихот
			интроверт	Бальзак
		Этический (F)	экстраверт	Гексли
			интроверт	Есенин
	Сенсорно (S)-	Логический (T)	экстраверт	Жуков
			интроверт	Габен
		Этический (F)	экстраверт	Наполеон
			интроверт	Дюма

ГРАФОЛОГИЯ

- Графология – учение, согласно которому существует устойчивая связь между почерком и индивидуальными особенностями личности.
- Эффективность выводов на основе графологии до сих пор является спорным вопросом. Нет исследования с уверенностью и на 100% доказывающих связь почерка человека с чертами его личности, хотя определенная связь имеет место быть.
- В нашей стране графология распространена слабо, может быть, из-за трудности интерпретации результатов, а может быть, из-за отсутствия специальных обучающих программ.



ИЗУЧЕНИЕ ОТПЕЧАТКОВ ПАЛЬЦЕВ

Этот метод основан на глубоком анализе узоров пальцев рук.

Принято считать, что по отпечатку пальца можно определить коэффициент интеллекта: чем более завиты завитки на пальцах человека, тем больше его интеллектуальные способности, и наоборот. А размещение завитков говорит о характере человека.

Выкладки ученых показались интересными, однако проведенный анализ отпечатков знакомых не внушает оптимизма, поскольку связь с действительностью слишком слаба.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Ни один из представленных выше методов не является самостоятельным видом оценки деловых качеств человека или его характера. Они должны использоваться как дополнительные инструменты комплексного тестирования при собеседовании. Именно так можно найти по-настоящему ценных сотрудников с достаточной квалификацией, которые будут соответствовать корпоративной культуре и добиваться общих целей.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- <https://www.b-seminar.ru/article/show/188.htm>
- <https://www.gd.ru/articles/9721-kadrovyy-otbor>
- <https://cultmoscow.com/poleznoe/rabota-i-karera/netraditsionnye-metody-pod-bora-personala>
- <https://works.doklad.ru/view/Rorcj65uvm0/all.html>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ