

Нетрадиционные методы отбора персонала

Подготовила:

Студентка группы ПИБ-31

Новикова Анна

План

1. Введение.
2. Методы нетрадиционных отборов персонала.
3. Метод стрессового интервью.
4. Brainteaser-интервью.
5. Метод подбора на основе физиогномики и графологии.
6. Соционика.
7. Вывод.

Введение

Цель набора персонала состоит в создании резерва кандидатов на все рабочие места с учетом, в том числе и будущих организационных и кадровых изменений, увольнений, перемещений, уходов на пенсию, окончаний сроков контрактов, изменений направлений и характера производственной деятельности.



Набор персонала

Определив требования к кандидату, кадровый менеджмент ресурсов может приступить к реализации следующего этапа – привлечению кандидатов, основная задача которого – создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов для последующего отбора.



Набор персонала

Следующим этапом отбора кадров является сбор информации о кандидате. Для того чтобы лучше оценить профессиональные и личные качества кандидата организации, можно обратиться за информацией к людям и организациям, знающим кандидата по совместной учебе, работе, занятиям спортом и т.д.

Набор персонала

В заключении, подавляющее большинство авторов, занимающихся проблемами управления персоналом, считают, что отбор работников нельзя осуществлять, ориентируясь лишь на какой-либо один признак или решение какой-либо одной задачи. Поэтому при отборе кадров должен использоваться не один метод, а целый комплекс различных методов, в том числе и нестандартных, направленных на всестороннюю оценку кандидатов.

Методы нетрадиционных отборов персонала:

1. Метод стрессового интервью.
2. Brainteaser-интервью.
3. Метод подбора на основе физиогномики и графологии.
4. Соционика.

Метод стрессового 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 милиции, и даже специалисты по персоналу (наша профессия и опасна, и трудна ничуть не в меньшей степени, чем труд работников милиции).



Метод стрессового интервью

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?»

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. Однако по рассказам очевидцев не гнушаются работодатели и применяя этот метод при выборе инженеров, операторов машин и даже рабочих.

Brain teaser-интервью

Наибольшую популярность методу принесла компания Microsoft, руководители которой являются не только приверженцами метода, но и авторами многих широко используемых вопросов. Так, например, есть корпоративная легенда о том, что один из CEO компаний, идя по улице, придумал вопрос: «А почему крышки канализационных люков круглые?». И не только придумал, но и с успехом использовал во многих интервью.

Brainteaser-ИНТЕРВЬЮ

Вопросы Brainteaser-интервью можно разделить на несколько групп:

- небольшие логические задачи с четко заданными ответами.
- 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.
- упражнения, в которых требуется показать оригинальность мышления (например, как сконструировать солонку, или продайте мне, пожалуйста, эту ручку).

Метод подбора на основе физиогномики и графологии

Выводы делаются на основе анализа черт лица человека и его мимики. В случае физиогномики выводы делаются на основе анализа черт лица человека и его мимики, графологии – анализа почерка. К примеру, во Франции метод графологии используется как традиционный способ оценки кандидатов.



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.



Дон Кихот



Бальзак



Достоевски



Драузер



Есенин



Габен



Гюго



Гамлет



Гексау



Джек Лондон



Штирлиц



Наполеон



Робеспьер



Жуков



Горький



Аюма

Соционика

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, Робеспьеров и т. п.

Соционика

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.

Соционика

Основной процедурой отбора на основе соционики является соционическое типирование или иначе определение соционического типа сотрудника. Некоторые специалисты называют эту процедуру социоанализом. Существует несколько способов типирования людей: тестирование по различным тестам, интервьюирование, наблюдение за поведением и физиогномика.

Вывод

Внедрение нестандартных методов, позволит улучшить качество работников на предприятии, тем самым увеличить конкурентоспособность своей продукции, либо услуг. В конце концов хочется отметить, что улучшение работоспособности предприятия положительным образом скажется на экономике страны, что в свою очередь отразится на качестве жизни населения.

ИСТОЧНИКИ

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А.Я. Кибанов. – М: Экзамен, 2003.
2. Нетрадиционные методы отбора персонала. [Электронный ресурс]. URL: <https://works.doklad.ru/view/Rorcj65uvm0/all.html> (Дата обращения: 17.03.2019).

Спасибо за внимание!