

УДК 331.108.3

НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

А. Лаврищева, Е.Н. Коробова

Подбор персонала в настоящее время является одним из наиболее актуальных вопросов современного менеджмента, так как персонал выступает основным источником успеха организации. В процедуре подбора велика цена ошибки, поэтому все больше времени начинает уделяться этой функции на отечественных и зарубежных предприятиях.

Многие методы оценки и подходы, которые используются сегодня, сложились уже в прошлом веке (Ф. У. Тейлор, А.Файоль и др.). В то же время эволюция этих методов происходит постоянно.

Сегодня многие работодатели в процессе подбора кандидатов на ту или иную вакансию и принимая окончательное решение о приёме на работу, основываются не только на данных полученных в результате интервью, тестирования, но и прибегают к использованию нестандартных методов.

Наиболее распространённым нетрадиционным способом испытания кандидатов является стрессовое интервью.

Ряд руководителей белорусских компаний предпочитает использовать метод соционики при предварительной оценке персонала. Для определения того, к какому соционическому типу относится кандидат, возможно использование соционических опросников, соционическое интервью, наблюдение за поведением кандидата на собеседовании, его ответами, невербальными признаками. Чаще всего белорусские HR-менеджеры используют различные опросники.

Метод подбора на основе физиогномики сформирован на учении о связи между внешним обликом человека и его принадлежностью к определенному типу личности, благодаря чему по внешним признакам могут быть установлены психологические характеристики этого типа.

Brain teasing интервью (дословно: интервью, щекочущее мозг) часто используется при подборе специалистов на позиции, предполагающие высокий уровень способности аналитически мыслить, построения логических цепочек, определения нетрадиционных способов решения поставленных задач. Данный метод предполагает решение нестандартных и сложных задач, определение ответа на замысловатый вопрос.

Достаточно популярным в Европе и менее известным в странах постсоветского пространства является метод графологии или почерковедения. Наиболее развитой можно считать графологию в Израиле, Британии, Германии, Франции, Италии. В данных странах этот метод применяется с целью психодиагностики, профориентации, оценки персонала, проверки документов, психозмоционального состояния, интеллекта и т.д. Научным изучением почерка в странах бывшего СССР, занимаются преимущественно лишь в целях судебной и судебно-психологической экспертизы.

Для некоторых компаний в процессе отбора кандидатов нормальным является определение личностных качеств и составление прогноза о возможном поведении в рабочей обстановке на основании его группы крови. Идея о связи группы крови и самых разных аспектов человеческой жизни впервые появилась в Японии, где проблемой занимались ученые из династии Номи. Данные о группе крови нового сотрудника могут быть использованы в качестве дополнительной информации к общему портрету, однако никак не должны быть ключевым показателем в выборе того или иного кандидата, поскольку разделение всех людей только на четыре группы является слишком ограниченным подходом.

В некоторых компаниях руководители не избегают обращаться за помощью к астрологам, которые составляют на всех кандидатов на трудоустройство или повышение, персональные гороскопы.

Некоторые работодатели в поисках нестандартных методов оценок идут дальше. К примеру, используют технику "считывания человеческой ауры". Именно таким способом в свое время отбирал соискателей руководитель одного из подразделений швейцарского химического концерна. После интервью начальник садился в кресло кандидата, несколько минут "погружался" в его мир, а потом выносил решение - подходит человек компании или нет.

Использование потусторонних приемов, как то обращение к магам и астрологам, вряд ли эффективно. Это действительно может помочь, только в том случае, если руководитель не готов взять на себя всю полноту ответственности за принятые решения, и хочет разделить ее с кем-то еще.

Из всех выше перечисленных методов отбора персонала ни один не даёт 100 % гарантии качества кандидата и не позволяет спрогнозировать поведение специалиста и длительность его работы в компании. Следует отметить, что этой гарантии не даёт и использование традиционных методов. Наверное, именно поэтому современные работодатели пытаются использовать нестандартные методики.

УДК 331.101.3

ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

М.А. Муха, С.А. Пелих

Оплата труда является основным источником дохода белорусских граждан. Поэтому возникает необходимость исследования взаимосвязи между оплатой труда и уровнем мотивации граждан, с одной стороны, а с другой стороны, связь между оплатой труда и его результативностью. Основным инструментом исследования выступает корреляционный анализ [4, с.320].

При расчете производительности труда по областям в качестве объема производства продукции использовались основные показатели объема производства региона по годам (с 2001г. по 2006г.), такие как продукция промышленности, производство потребительских товаров, продукция сельского хозяйства, розничный товарооборот и платные услуги населению [2, с. 31].

При анализе коэффициента корреляции по областям можно сделать вывод, что связь достаточно сильная в Брестской, Гомельской, Гродненской и Минской областях (коэффициент корреляции составляет 0,78844; 0,76307; 0,75445 и 0,75645 соответственно). В Витебской и Могилевской областях связь между динамикой производительности труда и заработной платой слабая, практически отсутствует (коэффициент корреляции составляет 0,36588 и 0,28549 соответственно), в г.Минске линейная связь отсутствует, т.к. коэффициент корреляции равен -0,17088. Это значит, что в Витебской, Могилевской областях и г.Минске для повышения производительности труда следует обращать особое внимание на дополнительные формы мотивации труда, основанные на положениях теории постановки целей Эдвина Локка, теории когнитивной оценки самовосприятия Хайдера и Бена, теории атрибуции контроля Келли и Роттера.