

УД К 331.1 (075.8)

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА КАДРОВ НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ

Геращенко Инна Николаевна

Актуальность темы обусловлена тем, что рыночная экономика требует усиления способности предприятий работать эффективно в условиях перманентных изменений внутренней и внешней среды, в то время как данная проблема имеет недостаточно разработанный инструментарий и решения.

Целью работы являются уточнения теоретико - методических предпосылок создания в производственной организации постоянно действующей системы адаптации персонала к изменениям в ее внутренней и внешней среде.

Проблема повышения эффективности управления персоналом рассматривается разными учеными: А.Я. Кибановым, Д. Жувом, В.Р.Весниным, И.Ю.Плешиним, Савченко В.А, Спиваком В.А, Т.Ю.Базаровым, Масловым Е.В, А.Н.Коуллом, но многие вопросы управления персоналом решены не в полной мере.

Проводя исследования на заданную тему «Отбор и найм кадров на руководящую должность» я рассмотрела большое количество методов отбора персонала на руководящие должности. В результате проведенного анализа я выявила некоторые недоработки в большинстве методов отбора. Вследствие этого хочу провести организационное усовершенствование методов отбора кадров на руководящие должности, а в частности метод «Структурированное поведенческое интервью» , который ранее и в настоящее время используется для отбора специалистов, и других работников.

По моему мнению этим методом можно воспользоваться для отбора персонала на руководящие должности ,так как структурированное поведенческое интервью поможет предприятию в отборе лучшего кандидата.

Для максимизации эффективности проведения этого метода можно провести модификацию некоторых организационных частей интервью, а также непосредственно структуры самого процесса проведения интервью.

Этот метод базируется на принципе постоянства в поведении , - лучший способ предсказать будущее поведение кандидата, выявляя сходные обстоятельства в его прошлом поведении.

Принцип постоянства в поведении доказывает, что лучшим прогнозом будущего поведения является поведение в прошлом при сходных обстоятельствах.

Структурированное поведенческое интервью имеет послужной список. Мои неофициальные исследования показали, что этот метод повышает вероятность успешного выбора более чем в три раза по сравнению с традиционным, менее структурированным собеседованием.

Прочитав множество современной литературы по найму, я могу порекомендовать структурированное поведенческое интервью как лучший вариант для отбора персонала на управленческую должность.

Чтобы обеспечить последовательность процесса собеседования, необходимы три основные части:

- вступление
- обмен информацией
- завершение

Несмотря на то что, каждый этап может иметь свои собственные задачи, весь процесс должен носить цельный характер. Переходы от вступления к обмену информацией и, наконец, к завершению должны быть плавными и естественными.

Вступление

Вступление- это момент, когда нужно обговорить процедуру проведения интервью. Сообщите кандидату, как вы собираетесь строить собеседование.

Начинайте создавать атмосферу интервью. Вы можете сказать что-нибудь вроде: «Цель нашей сегодняшней встречи – дать вам возможность больше узнать о нашей организации, а нам – больше узнать о вас. Нас особенно интересует, соответствует ли ваша квалификация должности менеджера по продажам».

Обмен информацией

Обмен информацией является центральной частью интервью. В этой части уточняется информация, задаются вопросы, и все это должно непосредственно подводит участников к решению – принять или не принять. Не стесняйтесь, спрашивайте столько, сколько нужно, пока вы чувствуете, что сведений недостаточно.

Будьте уверены, что вы задали кандидату все вопросы о его образовании и профессиональном опыте и получили все ответы. Теперь пора исследовать возможные пробелы в трудовой биографии кандидата и уточнить информацию об образовании, знаниях, навыках, способностях и подготовке. Таких вопросов не должно быть много, вам не следует превращать интервью в презентацию уже написанного и изученного в резюме.

В таких случаях лучше попробовать разрядит обстановку и задать кандидату простые вопросы. Обо всем, что связано с резюме, трудовой биографией или специальной подготовкой, особенно уместно спросить в начале интервью. То же можно сказать и о

вопросах личного характера, например: « Какое из тех мест, где вы работали. Нравилось вам больше и почему?»

По мере продвижения и более сложным структурированным поведенческим вопросам предоставляйте кандидату время, достаточное для обдумывания каждого вопроса и формулирования ответа. В таких ситуациях допустимо молчание. Не нужно торопить кандидата ни словами, ни знаками.

Завершение

От того, как вы закончите интервью, будет зависеть впечатление, которое останется у кандидата покидающего вашу организацию. Интервью должны завершаться профессионально, в неторопливой манере. Попросите кого-нибудь из членов команды разрекламировать компанию, представив преимущества работы в ней и существующие возможности. Предложите кандидату задать любые возникшие у него вопросы. И, наконец, постарайтесь выбрать подходящий момент, чтобы проинформировать кандидата о том, что будет дальше.

Необходимо поблагодарить кандидата за участие в собеседовании. Вставая и пожимая ему руку, вы подаете сигнал присутствующим, что интервью закончилось.

Проведя анализ модели метода подбора кадров на руководящую должность, я, могу сделать вывод:

- Структурированное поведенческое интервью основывается на рассуждении, что лучше всего прогнозировать поведение кандидата, полагаясь на информацию о том, как он вел себя при аналогичных обстоятельствах в прошлом.
- Структурированное поведенческое интервью на поведенческом уровне исследует подготовку, знания и способности кандидата и сравнивает их с непреложными факторами успеха данной работы.
- Процедура проведения структурированного поведенческого интервью должна быть точно определена и согласована со всеми участниками.
- Первостепенная задача интервью - слушать кандидата. Следуя правилу «80/20», предоставьте соискателю возможность говорить больше.
- Оценка экспертов должна быть сделана сразу же после каждого собеседования, чтобы не утратить целостность данных и сохранять согласованность действий.
- частью планирования интервью должны стать организация места проведения и продумывание расположения участников.

Проведенные исследования дают возможность сделать такие выводы.

Современные условия бизнеса-деятельности требуют усиленного внимания к способности предприятия своевременно и эффективно изменять свое поведение, гибко и предубежденно реагировать на ситуации. Наиболее гибким фактором производственной организации есть ее персонал. Именно для формирования технологии отбора персонала к условиям хозяйствования недостаточно разработаны научно-методические рекомендации. В работе выполнено усовершенствование методов отбора, а именно метода «Структурированное поведенческое интервью». В дальнейшем предприятия могут использовать выводы статьи в практической работе для отбора персонала на руководящие должности .

Список используемой литературы:

1. И.Ю.Плешин Управление персоналом – СПб.: Изд. «Питер», 2002 – 325с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Изд. «Юристъ» ,2001 – 496с.
3. Кибанов А.Я. , Дуракова И.Б. Управление персоналом организации : отбор и оценка при найме, аттестации : Учебное пособие для студентов вузов/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова – М.: Изд. « Экзамен» , 2003 – 336с.
4. СавченкоВ.А. Управление развитием персонала: Учеб. Пособие – К.:КНЭУ, 2002 – 194с.
5. Жув Д. , Массони Д. Подбор персонала / Пер. с французского под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Издат. Дом «Нева», 2003 – 96с.
6. Коул А.Н. Организация и психология управления персоналом: Уч. – метод. пособие – К.: МАУП, 2002 – 832с.
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: Изд. «Экзамен», 2000 – 360с.
8. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Изд. «Питер»,2000 – 416с.

Abstract

Actuality of this subject is stipulated by necessity of decision of practical problems of formation rapid and effective reaction of enterprises for changes of inside and outward environment, which are complicated according to nature and intensive.

The aim of this work is more accurate definition subjective – systematical premises of creation in production organization perpetual in acting system of selection of personnel to changes in its inside and outward environment.

Key words: hive, selection, personnel, management, analysis, tests.

Сведения об авторе:
Геращенко Инна Николаевна
Студентка 4 курса 3 группы
Факультета МиМ, ХНЭУ
Контактный телефон: 80979843770