

ВИКОРИСТАННЯ ВІДЕОКОНФЕРЕНЦІЙ У КОМБІНАЦІЇ З ІНШИМИ СУЧАСНИМИ МЕТОДАМИ ПІД ЧАС ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розкрито сутність сучасних методів підбору персоналу та виявлено особливості їх використання під час проведення відеоконференції з кандидатом на вакансію.

Аннотация. Раскрыта сущность современных методов подбора персонала и выявлены особенности их использования во время видеоконференции с кандидатом на вакансию.

Annotation. The essence of modern methods of personnel recruitment and peculiarities of their use at the time of the videoconference with the candidate for the vacancy was disclosed.

Ключові слова: персонал, підбір, співбесіда, відеоконференція.

У наш час роботодавець хоче бачити у себе на робочих місцях найкращих спеціалістів своєї сфери. Це обумовлено тим, що в часи післякризового стану не існує можливості тримати багато працівників, котрі не можуть виконувати свої професійні завдання. У зв'язку з цим актуальність використання сучасних методів під час підбору персоналу є очевидною.

Прикладною проблемою, що існує на багатьох українських підприємствах, є використання застарілих та малоефективних методів підбору персоналу, які при цьому є ще й досить коштовними та тривалими. Отже, можна сформулювати таку наукову проблему: необхідність розробки комплексного інструментарію для ефективного відбору найкращих кандидатів на вакансії, що виникають.

Метою написання даної статті є аналіз сучасних і нестандартних методів підбору персоналу та їх синтез для досягнення ефекту синергії.

Як відомо, сьогодні роботодавці дуже пильно підходять до управління підбором персоналу на вакантні місця. Їм на допомогу приходять нестандартні, нові методики підбору персоналу. Проте використання окремих методів у відриві від інших може не дати бажаного результату, а тільки ускладнити процес відбору. Тому варто розглянути певну комбінацію цих методів, що дозволить досягти максимального ефекту як у вигляді економії коштів та часу, так і у формі більш високих кваліфікаційних характеристик кандидатів.

Сучасним методом, за допомогою якого можна значно скоротити грошові та часові витрати на пошук персоналу, є використання відеоконференцій під час підбору співробітників. Застосовуючи цей метод, менеджер з персоналу не має витратити час та кошти підприємства на відрядження у тому разі, якщо кандидат знаходиться в іншому місті або навіть країні, що часто трапляється у разі підбору дефіцитних спеціалістів або висококваліфікованих менеджерів. Доповнивши цей метод іншими сучасними підходами, можна досягти ще більшого ефекту, так званої синергії. Розглянемо особливості використання різних сучасних методів підбору у контексті проведення відеоконференції з кандидатом на вакансію (таблиця).

Таблиця

**Комбінування технології відеоконференцій з іншими сучасними
методами підбору персоналу**

Назва методу	Стисла характеристика методу	Використання методу під час відеоконференції з метою підбору персоналу
1	2	3
Метод стресового інтерв'ю	роботодавець штучно створює стресові умови для кандидата з тим, щоб визначити ступінь його стресостійкості [1, с. 89]	відеоконференція сама по собі є стресовою ситуацією для кандидата. Знаходячись у незвичній для себе ситуації, він поводиться більш природно, демонструючи ступінь своєї стійкості до стресів
Метод аналізу метапрограм людини	базується на вивченні внутрішніх характеристик, способу мислення людини, на підставі яких будується її поведінка і від яких, відповідно, залежать професійні переваги кандидата [2, с. 29]	використання цього методу під час відеоконференції є навіть зручнішим, ніж у випадку очної співбесіди. Справа в тому, що для визначення домінування у людини тієї чи іншої метапрограми, інтерв'юєру треба фіксувати відповіді кандидата на велику кількість запитань, а технологія відеоконференції дозволяє робити зйомку усього процесу для подальшого аналізу даних
Фізіогноміка	методика читання рис обличчя, яка дає можливість виявити основні риси характеру людини і визначитись у необхідності підбору певної кандидатури [3, с. 5]	відеоконференція, хоч і супроводжується у більшості випадків певними дефектами зображення, все ж дозволяє використовувати цей метод. Крім того, під час зв'язку кандидат, як правило, знаходиться вдома, у звичній для

		себе обстановці, в результаті чого зазвичай почувається більш впевнено, ніж на очній співбесіді, а значить, схильний менше уваги приділяти контролю за своїм обличчям
Метод "Brainteaser-інтерв'ю"	кандидату дається певне логічне завдання, котре він повинен вирішити (кейс), або питання, щоб дати відповідь на яке потрібно проявити як усі свої професійні навички, так і риси характеру. У результаті визначається аналітичне мислення та креативність кандидата [4, с. 75]	запис відеоконференції дозволяє чітко фіксувати час, що знадобився кожному з кандидатів на знаходження рішення, а також не загубити важливі нюанси кожної з відповідей

Закінчення таблиці

1	2	3
Технологія хедхантингу	базується на активному пошуці кандидатів у фірмах, котрі схожі за профілем або серед успішних організацій [5, с. 3]	відеоконференції дозволяють здійснювати контакти з ключовими працівниками успішних організацій з усього світу, не здійснюючи при цьому великих витрат грошей та часу на відрядження
Метод, заснований на соціоніці	дає можливість створити прогноз взаємодії кандидата з вже існуючими співробітниками на основі визначення "типу інформаційного метаболізму" [6, с. 5]	як і під час очного інтерв'ю, цей метод може бути успішно застосований у відеоконференції, адже співбесіда, направлена на визначення соціотипу, не має протипоказань щодо засобу зв'язку з кандидатом

Звичайно, усі викладені методи не повинні застосовуватись одночасно – це зробить процес підбору громіздким та складним. Для кожного підприємства має бути виділена окрема комбінація цих методів, яка дозволить оптимізувати технологію підбору та стане помічником для менеджера з персоналу, а не ускладнюватиме цей процес.

Отже, на думку автора, використання відеоконференцій у комплексі з іншими сучасними методами підбору забезпечить як зниження вартості та тривалості процесу закриття вакансії, так і допоможе підвищити якість цього процесу через всебічне вивчення кваліфікаційних, психологічних та соціонічних параметрів кандидатів.

Наук. керівн. Мартиненко М. В.

Література: 1. Липатов В. С. Управление персоналом предприятий и организаций : учебник для вузов / В. С. Липатов. – М. : Люкс-арт, 1999. – 341 с. 2. Холл М. Метaproгpамма НЛП. Прогнозирование поведения, "чтение мыслей", понимание мотивов / Майкл Холл, Боб Боденхаммер. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2007. – 347 с. 3. Форд Дж. Физиогномика / Форд Дж. – М. : АСТ, 2005. – 288 с. 4. Управление персоналом / общ. ред. А. И. Тургинова. – М. : РАГС, 2002. – 360 с. 5. Беленко П. С. Хедхантер – это сваха для вашей компании / П. С. Беленко // Служба кадров и персонал. – 2005. – № 9. – С. 2–14. 6. Гуленко В. В. Соционика: Новая наука? Технология? Деловая игра? / В. В. Гуленко // ЭКО. – 1989. – № 12. – С. 21–28.