



**ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Нетрадиционные методы отбора персонала

Выполнил студент
группы ПИБ-3301-01-00

Хлебов Дмитрий
Алексеевич



План

1. Введение
2. Стресс-интервью
3. Brainteaser Interview
4. Физиогномика
5. Соционика
6. Графология
7. Гороскоп
8. Отбор по имени соискателя
9. Дактилоскопия
10. Заключение



Введение

В условиях развивающейся современной экономики увеличивается число организаций, которые стараются применять максимально эффективные методы отбора персонала. По мнению гарвардских психологов 85% карьерного успеха специалиста определяет не уровень профессиональной подготовки, а индивидуальные качества человека. По этой причине индивидуальные характеристики работника организации не следует рассматривать отдельно от должности, которую он занимает и социальной роли в коллективе. Следовательно, при отборе персонала в компании современные руководители прибегают не только к традиционным методам отбора, но также и к нетрадиционным.



Стресс-интервью

Цель стрессового интервью - определить стрессоустойчивость кандидата. Соответственно, необходимость его использования может быть оправдана при подборе персонала на вакансии кассиров, операционистов банков, пожарных, сотрудников милиции и даже специалистов по персоналу (ведь наша профессия и опасна, и трудна ничуть не в меньшей степени, чем профессия милиционера!).





Стресс-интервью

Стандартный сценарий стрессового интервью предполагает:

- а) опоздание на собеседование представителя работодателя на время от получаса и более;
- б) выказывание невнимания к заслугам, степеням, званиям, образованию соискателя: "Ну и что, что вы из МГУ, у нас оттуда даже уборщица";
- в) потерю резюме кандидата;
- г) создание неудобных условий: подпиленная ножка стула, слишком высокий стул, яркий свет в глаза, размещение соискателя в центре круга, по периметру которого сидят представители нанимателя;
- д) задавание некорректных вопросов: "А почему вы в свои 28 лет еще не замужем - мужчин боитесь или с вами что-то не так?";
- е) неожиданные действия со стороны рекрутера (швыряние ручки в лицо).



Стресс-интервью

Однако на фоне возможных отрицательных последствий применения данного метода нельзя не отметить и очевидную его полезность в отборе персонала на определенные должности, например позиции секретаря или кассира в банке. Представим себе такую ситуацию: будущий шеф секретаря в порыве гнева кидает мобильный телефон в неугодившего сотрудника. Много ли найдется терпеливых кандидатов, готовых работать в таких условиях, и как оценить терпеливость кандидата? В такой ситуации метод шокового интервью способен стать незаменимым помощником рекрутера.





Brain teaser Interview

Brain teaser Interview (дословно - "интервью, щекочущее мозг") - метод, который особенно любят российские представительства западных компаний. Суть его 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 Brain teaser-интервью - работники умственного труда и креативщики, среди которых программисты, менеджеры и др.





Brain teaser Interview

Вопросы Brain teaser-интервью можно разделить на несколько групп:

1. Небольшие логические задачи с четко заданными ответами.

Например, известная загадка про мужика, 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.

2. Задачи, у которых нет четко заданного ответа.

Например, задаются вопросы типа: сколько в мире парикмахеров, сколько в России настройщиков пианино и т.д.

В ответах на такого рода вопросы ценятся логичность хода рассуждений и креативность решения.

3. Упражнения, в которых требуется показать оригинальность мышления.

Например, предложение сконструировать солонку или продать собеседнику ручку, лежащую на столе.

Предполагаю, что для подбора сотрудников, имеющих перечисленные выше профессии, такие вопросы действительно могут быть эффективными, однако зачем задавать их, например, грузчикам - для меня до сих пор остается загадкой.



Физиогномика

-Определение характера человека по его внешности. Применение физиогномики оправдано только при условии большого практического опыта ее использования, но и в этом случае рекомендации следует давать с особой осторожностью. Физиогномика не должна быть единственным методом при отборе кандидата, она подходит скорее как вспомогательный метод, позволяющий подкрепить выводы традиционной технологии интервьюирования.





Соционика

Эта наука - изучает 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 (сокращенно - ТИМ), или социотипу.



ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОЦИОНИКА

		Признаки типа		Псевдоним
Рациональный (J)	Логико (Т)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Джек Лондон
			интроверт	Робеспьер
		Сенсорный (S)	экстраверт	Штирлиц
			интроверт	Максим Горький
	Этико (F)-	Интуитивный (N)	экстраверт	Гамлет
			интроверт	Достоевский
Сенсорный (S)	Интуитивный (N)	экстраверт	Гюго	
		интроверт	Драйзер	
Иррациональн ый (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



Соционика

В соционике всем социотипам были присвоены названия исходя из того, какая известная личность или персонаж более всего похожи на представителя данного ТИМ по своему поведению. Так, появилось разделение людей на Штирлицев, Габенов, Робеспьеров и т.п. Название ТИМ сокращенно представляют в виде трех букв, символизирующих соционические признаки в модели типа.

Люди, относящиеся к одному и тому же ТИМу, демонстрируют достаточно типичное поведение в тех или иных условиях, при принятии решений руководствуются одинаковыми мотивами при реализации 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

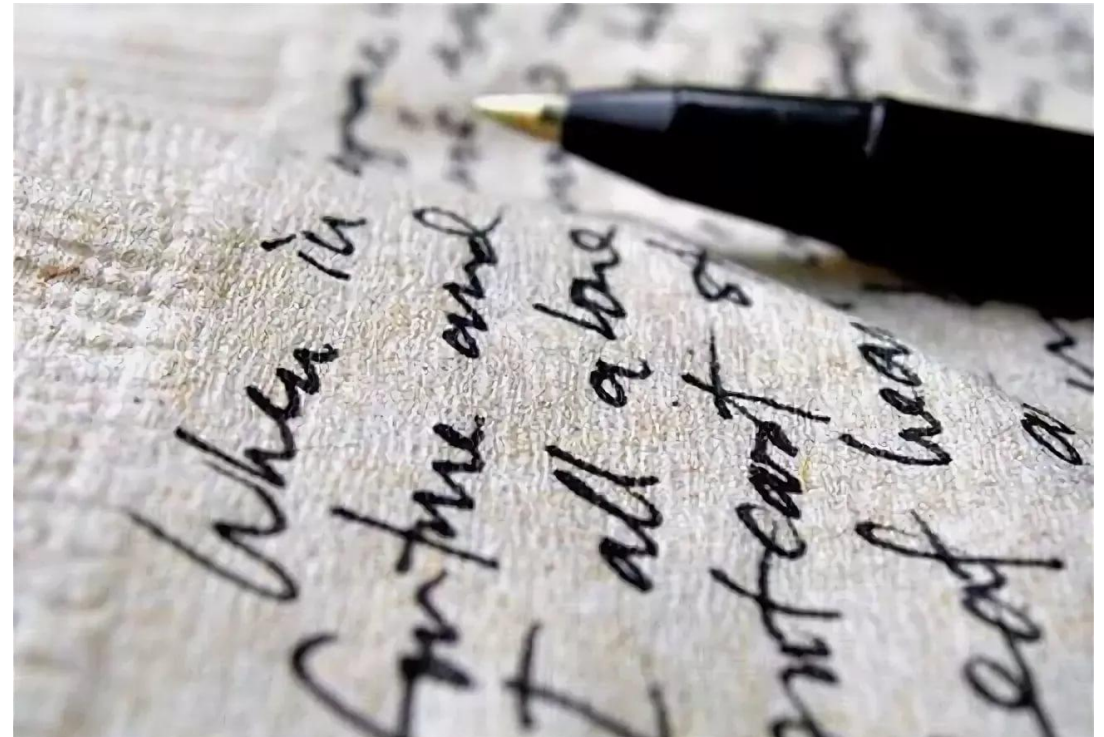
Основной процедурой отбора на основе соционики является соционическое типирование, или, иначе, определение соционического типа сотрудника. Некоторые специалисты называют эту процедуру социоанализом. Существует несколько способов типирования людей: тестирование, интервьюирование, наблюдение за поведением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



Графология

- учение, согласно которому существует устойчивая связь между почерком и индивидуальными особенностями личности. Говорить о графологии как о нетрадиционном методе подбора персонала, наверное, не вполне справедливо, так как во Франции, например, графология является вполне официальным инструментом отбора кандидатов, особенно в государственных структурах. Однако эффективность выводов на основе графологии до сих пор остается вопросом спорным. Исследований, на 100% доказывающих связь почерка человека с чертами его личности, не существует, хотя определенная зависимость здесь, конечно, наблюдается.

В нашей стране графология распространена слабо - скорее всего, из-за трудности интерпретации результатов, а может быть, потому что по этому направлению у нас пока нет специальных обучающих программ.





Гороскоп

Особую популярность гороскопы приобрели в период перестройки, когда началось повальное увлечение ранее закрытыми астрологическими прогнозами. Сейчас престиж гороскопов в бизнесе стал падать, но приверженцы этого метода отбора персонала по-прежнему есть, и они стараются соотносить свои решения с тем, что звезды скажут.





Отбор по имени соискателя

Базируется метод на давно известной фразе капитана Врунгеля: "Как корабль назовете, так он у вас и поплывет". Пропагандистом этого метода в массах является Борис Хигир, который провел исследование на тему "Какое имя больше подходит к той или иной профессии". Однако практических и научных подтверждений эффективности этого метода пока нет, что обуславливает редкость использования данного метода в практике подбора персонала.





Дактилоскопия

Метод определения характера человека по отпечаткам пальцев и, соответственно, метод отбора по этим же отпечаткам. Есть книга, посвященная этому методу, она также принадлежит перу Б. Хиггира. Метод этот не нов. Несколько лет назад автору довелось читать в научном журнале исследование ученых на эту тему. В нем говорится, например, о том, как можно определить коэффициент интеллекта: чем более завиты завитки на пальцах человека, тем больше его интеллектуальные способности, и наоборот. Выкладки ученых показали интересными, однако проведенный анализ отпечатков знакомых не внушает оптимизма, поскольку связь с действительностью слишком слаба.





Заключение

Среди рассмотренных методов нет ни одного, который гарантировал бы стопроцентное "попадание" при выборе кандидата. Однако нет такой точности и у общепринятых технологий подбора. Возможно, именно этим и объясняется растущая популярность рассмотренных нетрадиционных методов, а если нет одного-единственного верного способа, то, может, стоит попробовать все - а вдруг получится?



Список литературы

1 Нетрадиционные методы подбора персонала особенности применения и рейтинг популярности. [Электронный ресурс].

URL:

<https://hr-portal.ru/article/netradicionnye-metody-podbora-personala-osobennosti-primeneniya-i-reyting-populyarnosti> (Дата обращения: 18.03.2019).



**ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Спасибо за внимание
