

УДК: 331.108.2:378.125

Е.Ю. Глебова (4 курс, каф. УМО), В.Л. Леонтьева, к.т.н., доц.

МЕТОДЫ ОТБОРА СОТРУДНИКОВ В МЕЖДУНАРОДНЫЕ СЛУЖБЫ РОССИЙСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей.

Управление людьми имеет большое значение для всех организаций.

В настоящее время российские образовательные учреждения все больше и больше налаживают международные связи, выходят на мировой уровень. В каждой организации, занимающейся международными отношениями, есть международный отдел, который и осуществляет работу с зарубежными партнерами. От того, какие специалисты работают в данной службе, зависит результат сотрудничества.

Последнее время характеризуется пристальным вниманием специалистов в области человеческих ресурсов к поиску более совершенных механизмов отбора персонала организации.

Данное исследование заключается в поиске методов отбора, которые позволили бы минимизировать ошибки, связанные с принятием решения по приему или отказу от той или иной кандидатуры на вакантное место. Предлагаемые методики и тесты представляют собой попытку дать менеджеру по персоналу “настольную книгу” для повседневной деятельности и могут быть использованы при профотборе в международные службы российских учреждений.

Научно-методический подбор кадров позволяет избежать главной и широко распространенной ошибки – субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приеме на работу.

Научно обоснованный подбор кадров начинается с составления профессиограммы – перечня требований, предъявляемых данной профессией, специальностью и должностью к человеку. Соответственно профессиограмме подбираются тесты.

Тесты должны содержать ключевые моменты деятельности оцениваемого кандидата на должность, в которых проявились имеющиеся у него профессионально значимые качества, а также необходимо дать личностную оценку кандидата, которая проводится по критериям, учитывающим характер предстоящей деятельности. Психологическая оценка проводится путем глубинного интервью и тестирования.

Анализ существующих международных служб вузов Санкт-Петербурга показывает, что состав сотрудников варьирует от 3 до 8 человек. При составлении методики отбора сотрудников, за основу был взят усредненный минимальный численный состав. В качестве базовых рекомендованы следующие тесты:

Тест КСО-8Ф. В результате проведения теста получаем информацию о сфере пригодности, социальной значимости кандидата, а также на сколько человек сможет проявить себя в области управления.

Методика исследования “Незаконченные предложения” Сакса и Леви. Исследование этим методом может быть эффективным, так как даже при желании тестируемого кандидата скрыть какие-либо данные, опытный психолог сможет извлечь массу информации из ответов, совокупность которых отражает систему личностных отношений.

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (ориентационная анкета). Может быть использована для любых должностей, т. к. выявление направленности покажет соответствие или несоответствие кандидата на должность, в зависимости от предъявляемых требований.

Методика выявления “коммуникативных и организаторских склонностей” (КОС-2). Рекомендуется использовать методику для подбора кандидатов на руководящие должности и специалистов, чья деятельность предполагает работу с людьми.

Методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана. Использование данной методики необходимо для людей, находящихся в постоянном контакте с людьми, особенно если ведется работа с иностранцами. Сотрудник международной службы должен быть эмоционально устойчив и легок в общении.

Дальнейшее исследование предполагает опробирование данных методик на сотрудниках международных служб вузов Санкт-Петербурга, в частности Института Международных Образовательных Программ, целью которого является проверка основных параметров правильности тестов (надежности, валидности) и их применимости для упомянутой категории работников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Лучшие психологические тесты. Петрозаводск. 1992.
2. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара. 2000.