

УДК 331.446

А.С.Круппа (3 курс, каф. УСЭС), Е.Ю.Ярошевская, ст. преп.

## СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

В прошлом отбор персонала на Западе (а на некоторых предприятиях России и сегодня) считался достаточно простым делом. Начальник лично беседовал с желающими и принимал решение, руководствуясь своей интуицией или рекомендацией вышестоящего начальства. Однако, начиная с 60-х годов XX века, создаются различные формы и методы этой процедуры, для того чтобы освободиться от субъективных оценок и повысить ее эффективность. Такую возможность дает создание статистических систем, с помощью которых можно вывести объективные правила и закономерности, которые затем объединяются в программу, способную определить наиболее подходящего кандидата, прогнозировать его будущую производительность, его совместимость с командой и культурой корпорации и т.д.

Не все организации реализуют эту процедуру самостоятельно, поскольку разработка подобных систем – дорогостоящее дело, требующее много времени. Поэтому некоторые фирмы проводят отбор персонала не силами собственного HR-отдела (human resources), а с помощью специализированных рекрутинговых компаний.

Чтобы программа отбора была действенной, следует ясно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности. Критерии следует формировать так, чтобы они всесторонне характеризовали работника: образование, опыт, медицинские и личные характеристики. «Эталонные» уровни требований по каждому критерию разрабатываются исходя из характеристик уже работающих на предприятии работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями. Отбор может быть невозможным, если список требований к работнику со стороны организации будет слишком велик.

Алгоритм подбора персонала:

1. Выявление потребности в подборе персонала, формулирование критериев.
2. Размещение информации о вакансии.
3. Первичный отбор кандидатов.
4. Вторичный отбор кандидатов.
5. Принятие решения о приеме на работу.
6. Оформление на работу.

На третьем и четвертом шагах часто используются статистические методы, которые позволяют создавать рейтинг соискателей, проверять их соответствие заданным характеристикам, находить закономерности и зависимости, выводить правила отбора и т.д. Особенно распространенным методом является тестирование.

Применяемые при отборе тесты предназначены для того, чтобы получить психологический портрет кандидата, оценить его способности, а также профессиональные знания и навыки. Они позволяют сравнивать кандидатов между собой или с эталонным, то есть идеальным кандидатом.

Тесты используются для измерения качеств человека, необходимых для результативного выполнения работы. Например, для секретаря такими способностями могут быть умение печатать на компьютере, стенографировать, знание иностранного языка, при этом обязательными могут быть и определенные личные качества. При приеме на работу чаще всего используют тесты, направленные на изучение профессиональных знаний и

навыков; уровня развития интеллекта и других способностей; наличия и степени проявления определённых личностных качеств.

Виды тестов:

- Тесты выполнения отдельных работ. Кандидатов просят проделать определённую работу на механизме, с которым им придётся работать в случае принятия на работу, а затем регистрируется качество результата. Тесты такого рода наиболее достоверны.
- Тесты, воссоздающие обстановку, приближённую к реальной. Например, вождение машины на тренажере. Сюда же относится большая группа так называемых письменных тестов, используемых для измерения общего уровня умственного развития и способностей (например, шкала Векслера, калифорнийский тест умственной зрелости), а также тесты, позволяющие измерить различные личностные параметры человека.
- Тест как испытание, отличительными чертами которого является фиксированное время выполнения задания и единственность правильного ответа. Такой тест предназначен для определения уровня развития интеллекта и других способностей (например, к устному счёту), навыков.
- Опросники. С их помощью оценивают свойства личности или интересы. Ответ характеризует отвечающего. Опросники используются для определения склонности к тому или иному виду деятельности, например, нравится ли данному человеку работать в коллективе, если у него артистические склонности. Опросники эффективно применяются в целях профориентации.
- Тест на честность с использованием полиграфа («детектора лжи»). Человеку, к которому подключён полиграф, задают различные вопросы: нейтральные, чтобы выявить его нормальное состояние, затем очень острые, чтобы зарегистрировать ответ, сделанный под давлением. Использование этого устройства обходится значительно дешевле других методов проверки. Однако для работы с полиграфом нужны квалифицированные специалисты, кроме того, с его помощью можно проверить не всех людей. Некоторым очень легко солгать, и они обманывают полиграф, другие, напротив, очень эмоционально реагируют на простые вопросы и с точки зрения показаний прибора выглядят лжецами.
- Проективные тесты, ориентированные на подсознание (например, используемый уже многие годы весьма эффективный тест Роршаха).

Таблица 1. Достоинства и недостатки систем тестирования.

Достоинства	Недостатки
<ul style="list-style-type: none"><li>- Возможность выявить присущие кандидату индивидуально-типологические и личностные особенности.</li><li>- Реализация прогноза успешности кандидата, как профессиональной, так и в рамках культуры компании.</li><li>- Возможность оценить соответствие его качеств и стандарта, сопоставление его системы ценностей и норм, принятых в компании.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Тесты не могут гарантировать высокую профессиональную эффективность отобранного кандидата.</li><li>- Дефицит хороших тестов и грамотных психологов-диагностов.</li><li>- Претендент может представить себя в лучшем свете. Этого можно избежать при использовании продуманной системы тестирования с линией контроля.</li></ul>

В последнее время набирает популярность использование автоматизированных тестов, которые претендентам предлагается пройти на компьютере. По окончании программа обрабатывает полученную информацию, производит необходимые расчёты и выдает результат. Достоинства и недостатки систем тестирования представлены в табл. 1.

Конечно, для составления полной картины необходимо личное собеседование с кандидатом, ознакомление с его резюме и рекомендательными письмами. Но зачастую именно автоматизированные системы создают основу для оценки того или иного кандидата.