

Бурьянец В.А., Авилова Ж.Н.

*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

НЕТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ

В настоящее время существует большое количество методик, позволяющих оценить профессиональные и личностные качества кандидатов на рабочее место. К примеру, Мизинцева М.Ф. выделяет традиционные, современные и психологические методы оценки персонала [1]. К традиционным методам можно отнести, к примеру, анкетирование, интервью, ранжирование, метод поведенческих рейтинговых шкал. Современные методы включают в себя «360-градусную» аттестацию, Ассесмент-центр, оценку по компетенциям и КРІ. Психологические методы оценки предполагают проведение когнитивных психологических тестов и тестов способностей, а также проективные методики (тест Л. Сонди, тест Роршаха).

На наш взгляд, следует отметить также подгруппу нетрадиционных или «спорных» методов оценки персонала. Они относятся к современным методам, поскольку начали применяться в практике управления человеческими ресурсами относительно недавно. В научном сообществе отношение к данным методам неоднозначное, в связи с субъективным характером получаемой информации. Следовательно, в практической деятельности по оценке персонала они считаются вспомогательными, то есть позволяют подтвердить или опровергнуть результаты, полученные в ходе оценки по базовому методу.

Перечислим основные методы нетрадиционной оценки кандидатов:

1. Физиогномика.
2. Графология.
3. Оценка по группе крови.
4. Оценка на полиграфе.

Рассмотрим каждый из них более подробно. Физиогномический метод зародился еще в Древнем Китае, где считался одной из отраслей медицины. В античности автор учения о темпераменте, Гиппократ, писал о связи телесного и психического склада человека и сопоставлял черты лица, пропорции тела, жесты и мимику с определенным типом характера и поведения. В настоящее время физиогномика не представляет собой полноценную науку, но позволяет сделать предположение о личностных качествах человека, на основании

внешних признаков лица. Иногда рассматривается даже голос, осанка, походка, позы и мимика оцениваемого.

У HR-специалиста складывается первое впечатление о кандидате в течение 3-5 минут разговора [2]. Он отмечает самые яркие черты во внешности, что в конце собеседования поможет принять окончательное решение, предлагать вакансию или нет. Обычно, если рекрутер владеет приемами физиогномики, то обращает пристальное внимание на лоб, брови, глаза, нос, рот и подбородок. В таблице 1 представлено, какие личностные характеристики соответствуют внешним чертам человека.

Таблица 1

Соотношение черт лица и характера в рамках физиогномики

Компонент лица	Характеристика	Значение
Лоб	Выпуклый	Богатое воображение, креативность, аналитическое мышление.
	Покатый	Хорошая память и быстрая реакция, консервативность.
	Прямой	Последовательность в выполнении задач, задумчивость.
Брови	Прямые	Мягкость, рассудительность, легкость в общении с людьми.
	Изогнутые	Энергичность, чувствительность к критике.
	Широкие	Упорство, целеустремленность, работоспособность.
Глаза	Большие	Искренность, открытость, высокий уровень контроля.
	Маленькие	Порядочность, педантичность, самокритичность, нерешительность.
	На выкате	Азартность, готовность к риску, стремление к власти, энергичность.
	Глубоко посаженные	Консервативность, усидчивость, ранимость, стабильность.
	Опущенные уголки	Доброта, заботливость, неумение говорить нет, высокая эмпатия.
Нос	Крупный	Чувствительность, коммуникативные способности, невозмутимость.
	Вздёрнутый	Льбознательность, самоуверенность.
	С горбинкой	Творческие способности, активность и практичность мышления.
Рот	Большой	Экстраверсия, уверенность в себе, экспрессивность.
	Маленький	Интроверсия, сдержанность, осторожность.
Подбородок	Выступающий вперед	Энергичность, самостоятельность, упорство.
	Отступающий назад	Мягкость, нерешительность, высокие этические принципы.
	Острый	Проницательность, обязательность, пунктуальность, ответственность.
	Округлый	Отзывчивость, доброжелательность, щедрость.

Таким образом, мы рассмотрели основные особенности лица человека, которые, согласно физиогномике, могут отражать его характер, способности. Теперь отметим плюсы и минусы использования данного метода при оценке персонала.

Плюсы:

1. Каждое изменение в чертах лица связано и изменением поведения человека. Можно увидеть, в каком периоде на данный момент находится кандидат, спада или подъема физической и умственной активности, есть ли у него личные проблемы.

2. Рецепторы, находящиеся на лице человека, предоставляют важную информацию о направленности его внимания, уровне концентрации и переключаемости.

3. Тратится меньше времени на отбор, поскольку физиогномика позволяет быстро сформировать первичное мнение о кандидатах и служит вспомогательным инструментом при их отсеивании.

Минусы:

1. Информация, которую позволяет получить физиогномика, может использоваться только здесь и сейчас, а не для прогнозирования будущего. Поскольку черты лица могут меняться со временем под воздействием внешних и внутренних факторов.

2. Несмотря на то, что многими исследованиями подтверждается связь внутреннего психологического состояния человека с его внешними признаками, физиогномика так и не признается отдельной наукой.

3. Остается высоким и риск ошибки, возникновения субъективизма по отношению к кандидату на основе внешних данных, что как следствие может привести к потере перспективного работника.

Следующий метод – графология, иными словами экспертиза почерка. Специалисты данного направления считают, что почерк может отражать индивидуальные особенности личности. Анализ почерка позволяет получить вероятностные выводы о характере, темпераменте, психическом состоянии кандидата на должность.

В практике графологии почерк имеет следующие характеристики: наклон, нажим, расположение строк, округлость букв, величина букв и другие.

1. Наклон. Стандартный наклон почерка вправо говорит о том, что его обладатель открыто выражает свои чувства, но при этом умеет их контролировать. Высока потребность в общении, развиты коммуникативные способности. Сильный наклон вправо свидетельствует о готовности человека генерировать новые идеи,

энергичности. Очень сильное стремление к общению, неумение подавлять свои эмоции.

Незначительный наклон почерка влево указывает на преобладание разума над эмоциями. Для такого человека характерна рациональность, практичность, некоторая скрытность. Сильный наклон влево означает сочетание скрытности с чувствительностью, возможность неожиданных эмоциональных всплесков.

Вертикальный почерк – баланс между эмоциональностью и рациональностью. У человека имеются свои четкие принципы, которые могут кардинально отличаться от мнения большинства.

2. Нажим. Сильный нажим письма указывает на настойчивость, высокий уровень энергии, работоспособности. Легкий нажим – признак тонкой и чувствительной натуры, работа дается таким людям ценой значительных усилий.

Средний нажим характерен для большинства людей, это означает что обладатель такого почерка ориентирован как во внешний мир, так и во внутрь себя в равной степени.

3. Расположение строк. Если при письме строка уходит вверх, то кандидат в большей степени оптимист, обладает высокой степенью адаптивности и целеустремленности в карьере. Если же строки уходят вниз, то перед нами скептик, рационально оценивающий происходящие события.

Горизонтальное положение строк на протяжении всей страницы показывает психологическую уравновешенность, стрессоустойчивость. Если строка уходит то вверх, то вниз – это свидетельство переменчивого настроения, человек живет то подъемами, то резким спадами, ему трудно адаптироваться к трудовой деятельности.

4. Округлость букв. Округлые буквы говорят нам о том, что перед нами человек больше склонный к сотрудничеству, компромиссу. Тем не менее он не обладает высокой степенью настойчивости. Угловатые буквы, наоборот, выявляют склонность к соперничеству. Такой кандидат настойчив в достижении своей цели, любит соревноваться с другими.

5. Величина букв. Мелкие буквы показывают тенденцию к контролю, выявляют высокий уровень усидчивости, концентрации на одном деле. Люди, обладающие таким почерком, как правило, сдержанны и неагрессивны. Крупные буквы бывают обычно в почерке людей умеренно агрессивных, настойчивых, стремящихся руководить. Стоит отметить, что слишком большие заглавные буквы указывают на лидерский потенциал испытуемого [3].

Перейдем к такому методу как оценка по группе крови. Впервые такая оценка была предложена в 1971 г. доктором Т. Номи. В соответствии с группой крови характер человека оценивается следующим образом (таблица 2).

Таблица 2

Оценка по группе крови

Группа крови	Название	Характеристика
I	Охотник	Целеустремленные, самостоятельные, уверенные в себе личности. Им свойственны качества лидера, оптимизм и нацеленность на успех.
II	Земледелец	Более приспособлены к жизни в обществе, обладают хорошим умом и смекалкой, что помогает им быть хорошими друзьями и товарищами. Крайне усидчивые, трудолюбивые, добросовестные.
III	Кочевник	Терпимы, уравновешенны, тактичны, рассудительны, менее склонны к вызывающему поведению, к конфликтам, способны понять отличающуюся точку зрения, умеют сочувствовать, сопереживать.
IV	Загадка	Данная группа крови появилась при слиянии второй и третьей, поэтому ее носителям свойственны черты как «кочевника», так и «земледельца». Обладатели 4-й группы – личности одухотворенные, многогранные.

Метод оценки на полиграфе (детекторе лжи) позволяет распознать ложь с точностью до 98%. Основой данного метода оценки является то, что при ответе на тот или иной вопрос у человека меняется частота пульса, дыхания и другие физиологические показатели, не поддающиеся сознательному контролю.

Оценка на полиграфе нужна только для определенных должностей, например, финансового директора, бухгалтера, то есть деятельность которых связана с деньгами и требует честности, лояльности, ответственности. Чаще всего такая практика встречается в корпорациях с устойчивой организационной культурой и высоким имиджем.

В России прохождение тестирования на полиграфе осуществляется только с согласия испытуемого в письменном виде.

Итак, мы рассмотрели основные нетрадиционные методы оценки персонала. В заключение хочется сказать, что все они являются лишь вспомогательными по отношению к традиционным в управленческой практике методам. Результаты проведенных методик не следует делать единственным основанием для отказа кандидату, поскольку они являются дополняющими общую картину исследования личности. Главным достоинством «спорных методов» выступает возможность

выявления психического состояния человека на данный момент, что многое может рассказать о нем, как о потенциальном работнике.

Литература:

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2015. – 378с.
2. Секретарское дело: ежемесячный профессиональный журнал. – URL: <http://sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=2051> (Дата обращения: 26.11.2019).
3. ТарусЭксперт: подбор персонала и консалтинг. – URL: <http://tarusexpert.ru/grafologiya.html> (Дата обращения: 26.11.2019).

Бурьянец В.А., Астахов Ю.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Вопросы мотивации и стимулирования работников были и остаются ключевыми для науки управления персоналом. В любой организации, вне зависимости от ее расположения, размеров, типа выпускаемой продукции, мотивация персонала должна базироваться на правильно сформированной системе вознаграждения сотрудников. Справедливое и адекватное вознаграждение за труд выступает одним из основных стимулов к достижению работниками высоких результатов в деятельности, что влияет на конкурентоспособность всего предприятия.

Стимулирование, как таковое – это воздействие на человека с помощью стимулов, которое приводит к активизации его усилий в сторону достижения целей, как личных, так и организационных. Существует 4 вида стимулов (таблица 1).

Таблица 1

Виды стимулов

Название стимула	Пример
Принуждение	Замечание, выговор, предупреждение, понижение, увольнение.
Материальное поощрение	Зарплата, премия, надбавка, путевка, предоставление кредита.
Моральное поощрение	Благодарность, грамота, диплом, место на доске почета.
Самоутверждение	Публикация статьи, получение дополнительного образования.