

Сравнительные оценки качеств основных методов отбора кандидатов при найме

Метод отбора	Качественные характеристики	Затраты		Примечание
		труда	денежных средств	
1. Анализ и оценка заявительных документов	Объективность - при бессистемном анализе оценивается как низкая. Повышение объективности возможно через анализ по схемам-шаблонам или каталогам критериев. Субъективизм в оценке снижается при проведении анализа как минимум двумя беспристрастными компетентными экспертами. Прогностическая валидность (<i>свойство показателя, позволяющее с определенной долей точности предсказывать будущее событие</i>) – 0,15. Практичность – значительно варьирует в зависимости от интенсивности анализа. Приемлемость кандидатами – средняя. Достоверность – 0,80	В среднем на более 10 минут на пакет документов	В зависимости от квалификации эксперта	Метод предварительного отбора. Основа для эффективного окончательного отбора. Цель – отсортировать как можно больше непригодных кандидатов
2. Тестирование	Объективность – достаточно высокая. Прогностическая валидность – 0,15. Практичность – тестирование на интеллект и выявление производительности в большинстве случаев проблем не вызывает. Приемлемость кандидатов – большинство кандидатов относятся к тестированию критично или вообще считают необходимым этот метод при отборе отклонить. Достоверность – 0,85 в тестах на интеллект, 0,5-0,8 в группе личностных тестов.	В зависимости от вида тестирования	Затраты на приобретение тестов могут быть оценены как невысокие.	Польза от применения психологических тестов может быть ощутимой. Для предприятий стало возможным снизить удельный вес ошибок при найме с 24 до 6%
3. Собеседование	Объективность – зависит от степени структурированности собеседования и избегания интервьюером помех в виде телефонных и других отвлечений. Объективность может уменьшаться из-за неточно поставленного вопроса и интуитивной оценки ответа. Прогностическая валидность – 0,14-0,19 (структурированное интервью – 0,29; интервью с ведением протокола ответов кандидатов – 0,30-0,47) Практичность – при отборе вопросов необходимо принимать во внимание правовые ограничения, вопросы интервью допустимы, если они имеют отношение к занимаемой должности. Приемлемость кандидатами – кандидат может входить в установленный личностный контакт и показывать свои качества и свойства.	Затраты различны. Например, собеседование на должность руководителя – более одного часа, на рядового специалиста – 15 минут	Величина расходов на разработку метода может быть различной. Дорогие структурированные формы собеседования до 22-25 тыс. евро.	Через структурированное интервью разработчики добиваются значительного увеличения его валидности.

	Достоверность – 0,20-0,85.		Расходы на проведение могут иметь значительные колебания в зависимости от числа участников и статуса вакантных должностей.	
4. Биографическое анкетирование.	Объективность - высокая из-за стандартизированного охвата данных и формирования мнения на основе статистически обработанных данных. Прогностическая валидность – 0,40-0,70. Практичность - применение биографических анкет в целом оценивается как неproblemатичное. Анкета делает возможным даже при небольшом числе кандидатов получить исчерпывающую биографическую информацию об отдельном кандидате. Приемлемость кандидатами – метод может быть применим, если вопросы юридически выверены и согласованы с советом организации, сотрудниками и кандидатами. Достоверность – 0,94.	Затраты времени - большие	Формирование инструментария и проведение БА относят к высокозатратному мероприятию	Метод относят к функционально- и организационно-специфическим, т.е. имеющем смысл в том случае, если инструментарий разработан для конкретного предприятия.
5. Профессиональные испытания	Объективность – гарантирована, по крайней мере, на этапе проведения, если задания стандартизированы. Прогностическая валидность – 0,30-0,50. Практичность – необходимо различать по этапам. Конструирование заданий может быть связано по различным обстоятельствам с высокими затратами. Приемлемость кандидатами – открытое сопротивление методу практикой не выявлено. Достоверность – 0,80-0,90.	Метод относится к высокозатратным по времени	Затраты на разработку подходящих предприятию трудовых испытаний могут быть в зависимости от обстоятельств очень высокими.	Метод рекомендуется использовать из-за универсальных возможностей предсказания профессионального потенциала и связанного с ним рабочего поведения кандидата.
6. Графологическая экспертиза	Объективность - ограниченная. Прогностическая валидность – 0,40-0,70. Практичность – диагностику должен проводить специалист с профильным образованием, что связано с соответствующими затратами. Преимущество ГЭ в	Колеблется в зависимости от квалификации графолога и	В диапазоне т 20 до 1800 евро.	С точки зрения соотношения затраты – выгода многие специалисты

	том, что присутствие кандидата не требуется. Приемлемость кандидатами – против ГЭ часто выдвигаются возражения. Достоверность – 0,95	поставленных перед ним задач		использовать метод не советуют.
7. Оценочный центр Assessment Center	Объективность – различают объективность проведения. Объективность достигается через использование наблюдателями соответствующих наблюдательных и оценочных листов и через коллективную оценку кандидата всеми экспертами. Прогностическая валидность – 0,44-0,71. Практичность – значительные затраты связаны с подготовкой содержательной стороны А, а также обращением к внешним консультантам, которые принимают на себя обязательства по проведению мероприятий. Приемлемость кандидатами – достаточно высокая из-за очевидного приближения к практике трудовой жизни, а также прозрачности процедур. Достоверность – 0,80-0,90.	Затраты времени высокие. На проведение процедур АС группе из 10-12 чел. требуется в зависимости от варианта выбранных заданий 2-3 дня; для каждой из подгрупп в 3-4 чел. назначается инструктор-наблюдатель.	Метод относят к высокозатратным. Стоимость разработки АС-процедур доходит до 250 тыс. евро. Проведение в расчете на одного участника – 1750 евро.	Вывод специалистов: чем выше индивидуальная дифференциация в выполняемой работе, тем выгоднее применение высоковалидных, а поэтому и очень затратных отбора.