



Их много. Даже очень. Одна из них, например, состоит в том, что в ходе практического осуществления данной процедуры, важны не только сведения о том, какие рекруты и в каком количестве требуются той или иной организации, но ещё и также очень существенно то, кто непосредственно будет заниматься столь важным делом, как пополнение кадрового состава персонала. На практике от чего-то довольно часто бывает так, что с кандидатами на те или иные вакансии беседуют люди, явно не обладающие ни достаточной квалификацией в сфере найма, ни опытом такого рода деятельности.

В результате стандартизировано получается так, что малосведущих кадровый работник зачисляет в штат тех, кто показались ему в той или иной мере симпатичными, приличными и прочими, банально, понравившимися людьми. Вследствие чего, сразу становится понятно, что в дальнейшем любому столь опрометчиво относящемуся к рекрутированию предприятию, гарантирована масса проблем в отношении всего того, чем оно занимается на практике. Дабы их избежать, следует отбор будущих кадров только лишь проверенным специалистам зрелого возраста доверять. То есть, тем, кто хорошо понимает о какой именно занятости идёт речь, какие критерии она предъявляет, а наряду с этим ещё и тем, кто являются достаточно полноценными, стабильными личностями, доказавшими свою способность эффективно трудиться, а кроме того, вдумчиво, искренне интересоваться людьми, их желаниями. При этом, очень важно, чтобы любой такой кадровик не стеснялся, был готов в любой момент привлечь для выполнения своей работы необходимых профильных специалистов, занятых в той сфере, которую, как раз и предполагается насыщать новыми людьми.

Методика – хорошо, но цель – лучше!

Кроме того, практически очень существенны методы, с помощью которых производится оценка будущего потенциального кадрового состава. Их очень много и они нередко не просто разные, но ещё и в чём-то противоречащие друг другу. Из-за чего у некоторых людей возникает соблазн начать делить их на плохие, на те, что получше, на хорошие и т.д. Такой подход можно вполне уверенно назвать ошибочным, ну или, как минимум, весьма сомнительным. Ибо важна ведь вовсе не какая-то там общая эффективность любой, отдельно взятой методики, а то, насколько она является наиболее оптимальным алгоритмом, выявляющим кадры наилучшим образом подходящие для данной, конкретной вакансии. Которая, конечно же, в любом случае имеет свою специфику, а значит, индивидуальность именно ей присущих требований. Что сразу наводит на мысль об использовании сборного, собранного воедино из нескольких других метода изучения персонала, затрагивающего ключевые аспекты деятельности, для которой подбираются люди. Причём, ещё и так качественно, что, если из правильных ответов на этот, образно говоря, тест составить психологический портрет будущего сотрудника, то он окажется близким к идеалу. Всегда надо помнить о том, что любая методика должна быть чётко и понятно подчинена достижению ясной, хорошо сформулированной цели, обязательно приводить к её достижению, и совершенно неважно, что речь идёт о выявлении личностей наиболее подходящих для некой, заранее известной деятельности.