

Реферат на тему

«Невидимые барьеры. Почему пути квалифицированных специалистов и работодателей зачастую расходятся?»

Аннотация

В статье «Невидимые барьеры. Почему пути квалифицированных специалистов и работодателей зачастую расходятся?» рассматриваются отношения работодателя и соискателя, правила приема, эффективность собеседования.

В статье «Невидимые барьеры. Почему пути квалифицированных специалистов и работодателей зачастую расходятся?» излагаются взгляды работодателей при подборе кадров и правильном укомплектовании штата и рассматриваются важные вопросы для агентств, принимающих соискателей на работу.

По словам Норберта Винера, Информация поступает в условное приемное устройство – в человеческий мозг тоже – через определенную линию передачи, снабженную фильтрами. Но фильтры могут исказить или отсекают часть информации. Попытки ученых изобрести универсальный метод преодоления фильтров-барьеров с помощью голоса или ритма в процессе собеседования были неуместны.

Еще в 1907 году академик Лев Щерба, изучая славянский народ в окружении немецкого населения, заметил, что лужицы никогда не рассказывали друг другу о своих впечатлениях, вели короткие разговоры. На основании этих наблюдений он пришел к выводу, что монолог является искусственной языковой формой и что подлинное свое бытие язык обнаруживает в диалоге. А вспоминая великого философа Сократа, о его «беседах» как методе познания, становится ясно, что именно диалог – самый эффективный метод преодоления различных этических, эстетических и психологических фильтров. Поэтому это объясняет и то, почему в практике подбора кадров, несмотря на появление различных испытаний, тестов, анкет и делового моделирования, самым распространенным методом является собеседование. Но иногда этот способ отбора персонала перестает быть эффективным. И вот почему: начальник отдела кадров, улыбаясь, поощрительным тоном просит: «Расскажите, пожалуйста, о себе, о своей работе». После этого он принимает вид внимательного слушателя и после этого не говорит ни слова. В этом случае собеседование перестает быть таковым,

превращается в чисто формальное мероприятие. Возникает ситуация, которая напоминает слова хорошо известной песни («Тихо сам с собою я веду беседу»). И получается, что соискатель мысленно моделирует вопросы самому себе, а затем излагает о себе то, что по его представлению, важно знать кадровику.

Есть хорошо известная народная мудрость – «По одежке встречают, по уму провожают». Однако поговорка эта верна иногда лишь в первой своей части. Американский психолог Юджин Мэйфилд в своем исследовании показал, что поговорка эта видна иногда лишь в первой своей части. Он выявил ряд проблем эмоционально – психологического характера, которые к этому приводят.

Он связывает это с тем, что специалисты по подбору кадров субъективны. На вакантные места претендентов принимают по первому впечатлению, а вторая часть собеседования не учитывается. Иногда очередной кандидат сравнивается с предыдущим. Такие мерки принятия на работу, как внешний вид, социальное положение, возраст и манеры субъективны. Но есть и другие проблемы повышения эффективности собеседования, они связаны с содержательной частью диалога.

Ежедневно мы оказываемся в таких ситуациях, когда деловое общение по объективным причинам не может быть нормальным. Обычно говорят: «Я ему - про Фому, а он мне – про Ерему». Например, отделу кадров компании поставлена задача заполнить вакансию менеджера по связям с общественностью. На собеседование приходит специалист, который определяет публик рилейшнз (ПР) как искусство. Напротив, специалист по работе с персоналом рассматривает эту сферу деятельности с других позиций. Поэтому участники диалога с трудом будут понимать друг друга, так как их представления о роли менеджера по ПР сильно различаются, хотя каждый участник беседы будет иметь ввиду определенную деятельность определенного специалиста на определенной должности в определенной компании за определенное вознаграждение. Но каждый будет думать об этом по-своему. Один думает о своей будущей работе, как о работе в качестве советника руководителя предприятия, кадровик будет думать, как ему подобрать менеджера отдела рекламы, который занимается выставками. В данном случае нарушен постулат о тождестве. Всего их 8, их сформулировали отечественные ученые Ревзины:

1. о тождестве (партнеры в течение разговора должны исходить из одних и тех же понятий и представлений).
2. Об общей памяти (говорящие должны иметь хотя бы минимальный общий запас сведений о прошлом).
3. Об информативности (сообщения должны проявлять интерес для собеседника, а не быть общеизвестными).
4. О неполноте описания (сообщение с полным описанием чего-либо противоречит нормальному общению, так как из него невозможно вычленить значимую информацию, «краткость – сестра таланта»).
5. О детерминизме (причинно – следственная связь событий, явлений).
6. О способности прогнозировать будущее (каждый собеседник должен уметь строить несложные предсказания).
7. Об истинности (необходимо соответствие между словами и действиями, словами и внешним миром).
8. О семантической связанности (собеседники должны придерживаться общей тематики разговора).

Возрастные категории дают риск нарушения постулата об общей памяти. Возникает проблема: могут ли представители разных интеллектов найти общий язык?

Добиться взаимопонимания бывает порой чрезвычайно сложно. Специалисты по подбору персонала должны знать особенности всех профессий. Судьбы соискателей компаний, нуждающихся в кадрах определенной квалификации, в основном зависят от них. Работодатель должен уметь вести содержательный диалог, слушать и слышать собеседника. Анкеты и тестирование являются причиной появления «невидимых барьеров»: распространение формализма и субъективизма в работе кадровых агентств.

В таких ситуациях встречаться без посредников, лицом к лицу.

Список используемой литературы:

<http://www.follow.ru/article/237>