

УДК 338.24

Дмитраш Н. - ст. гр. БМпс-42

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ: РОЗКІШ ЧИ НЕОБХІДНІСТЬ?

Науковий керівник: Юрик Н. Є.

Навряд чи хтось сумнівається в тому, що оцінку в тій або іншій формі доводиться проводити практично на будь-якому етапі роботи з персоналом – при наймі, просуванні на нову посаду, створенні програм розвитку і навчання, відборі в кадровий резерв тощо. Питання в тому, наскільки методи оцінки об'єктивні, адекватні і дозволяють прогнозувати успішну роботу працівника в компанії.

Найбільш простим і поширеним методом оцінки при прийомі на роботу є інтерв'ю. Проте його результативність багато в чому залежить від практичного досвіду інтерв'юєра. Прогностична точність цього методу оцінки складає близько 55%. Проте порівняння з реальними даними вимагає тимчасових і фінансових витрат, організації тестування, підготовки працівника, який координуватиме процедури, оброблятиме результати. На практиці ж відмічені обмеження і ускладнення приводять до того, що додаткові перевірки проводяться не завжди і претендентів на вакансію часто доводиться вірити на слово.

Якщо кон'юнктура ринку сприятлива і кандидатів на вакансію знайти легко, ціна помилки не така висока – це "всього лише" час, витрачений на пошук, відбір, введення в посаду, подальше звільнення і подальший пошук. Проте якщо мова йде про менеджерів і фахівців більш високого рівня, втрати значно зростають – це вже не тільки витрата часу, але і небезпека значних фінансових втрат і збитку для корпоративної культури компанії.

Проаналізувавши даний метод оцінки персоналу і виявивши певні недоліки, стає необхідним його вдосконалення.

Комплекс поведінкових характеристик, необхідних співробітникові для успішного виконання тієї або іншої роботи або яких-небудь функцій (наприклад, функцій менеджера) називається компетенцією. На нашу думку, компетенція виявляється в поведінці людини досить стабільно і регулярно у вигляді певних дій, вчинків. Якщо, наприклад, кандидатів або працівників властиві такі компетенції, як досягнення результату, лідерство або організаційні навички, він без особливих зусиль може привести не один приклад зі своєї професійної практики або приватного життя.

Одним з інструментів, який використовується для аналізу компетенцій, є структуроване поведінкове інтерв'ю. За даними зарубіжних досліджень, прогностична цінність інтерв'ю по компетенціях вже значно вища - приблизно 63%. Цей вид інтерв'ю може проводитися не тільки для відбору зовнішніх кандидатів, але і при оцінці внутрішніх претендентів на вакансії, при формуванні кадрового резерву і підведенні підсумків проведення програми розвитку і навчання.

Даний тип інтерв'ю дуже ефективний, але його проведення вимагає навчання і практики. Ще однією перевагою подібного інтерв'ювання є можливість кількісної оцінки розвитку тієї або іншої компетенції. Саме тому для об'єктивних і стандартизованих оцінок інтерв'юєри повинні пройти підготовку. Кількісна оцінка разом з описом поведінкових проявів дозволяє інтерв'юєрові не тільки порівнювати кандидатів один з одним, але і чітко обґрунтувати свою оцінку, оскільки вона заснована не на сумнівних відчуттях або емоціях, а на описі конкретних прикладів.