

Лиллевелья Ю.Г.

Научный руководитель: к.т.н. Белякова А.С.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: ulillevelyu@yandex.ru*

Методы оценки качественных показателей кандидатов на вакансию

При подборе сотрудников возможно применение математических методов, позволяющих оценить каждого и выбрать наиболее подходящую кандидатуру. Примером таких методов может быть методы распределения, благодаря которым можно осуществить распределение и подбор сотрудников на определенные работы. Для того, чтобы применить данные методы необходимо выполнить оценку показателей качества и умений каждого сотрудника. При оценке персонала используются комбинированные, качественные и количественные методики.

Количественные методы наиболее объективны, так как все результаты зафиксированы в числах. Количественные оценки, например, организаторских и деловых качеств кандидата выполняются обычно с помощью экспертных оценок. Для характеристики конкретной должности устанавливают 6-7 критериев с учетом специфики производства. Среди количественных выделяют: ранговый метод, когда несколько руководителей составляют рейтинг работников и при их сверке принимается решение по кадрам, занявшим самые низкие позиции; метод балльной оценки, при котором за каждое достижение кандидат получает заранее определенное количество баллов; свободная балльная оценка, при которой составляется перечень качеств, оцениваемых экспертами по той же системе, после чего выводится общий рейтинг и принимается решение по каждому соискателю.

Комбинированные методы строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого кандидата. К таким методам относятся: тестирование. Метод позволяет выявить уровень умений, способностей и других качеств, а также их соответствие нормам с помощью анализа выполнения кандидатом специальных заданий – тестов [1].

Система группировки: список кандидатов делится на несколько групп в зависимости от своих умений: от «неудовлетворительно» до «отлично».

Метод суммы оценок: каждая характеристика соискателя оценивается по определенной шкале, затем высчитывается среднее значение, которое и сравнивается с идеальным (требуемым) показателем.

Все современные методы оценки персонала при приеме на работу можно разделить на три большие группы: прогностические, имитационные, практические.

Прогностический метод может включать в себя интервью, проведение тестов, изучение анкетных данных, характеристик, рекомендаций [2].

Еще недавно тесты были самым распространенным и признанным способом оценки, но в настоящее время специалисты по кадрам отходят от них из-за малой информативности. Если испытуемый умен, то ему будет нетрудно просчитать правильные ответы, либо ознакомиться с тестами, ответы на которые, как считается, нельзя предугадать.

Собеседование или интервью может быть структурированным или нет. В первом случае подготавливается список вопросов, второй вариант больше походит на беседу.

Часто на собеседовании кандидату предлагают вспомнить и проанализировать ситуацию из прошлого опыта работы: как он решил проблему и почему выбрал этот способ. В такой ситуационно-поведенческой оценке есть те же минусы, что и в тестировании – можно заранее подготовить правильные ответы [3].

При использовании имитационного метода испытуемому предлагают несколько видов задач, которые имитируют рабочие ситуации и которые нужно правильно разрешить. Примером может быть метод «оценки по компетенциям», который часто используют рекрутинговые агентства. Суть его состоит в разработке профиля должности, то есть сбора

анкетных данных, опыта, компетенций (квалификация, уровень навыков в профессии, нормы поведения, жизненные ценности). При оценке кандидата вопросы подбираются, исходя из профиля [4].

Практический метод, как правило, применяют, отбирая рабочих специалистов. Уровень их квалификации крайне сложно проверить, просто задавая вопросы, и менеджер по персоналу зачастую не может оценить уровень подготовки узкого специалиста. Чтобы сэкономить время и принять правильное решение, собеседование проводят в присутствии непосредственного начальника или специалиста, который проверит навыки работы на деле.

Нужно стремиться к тому, чтобы современные методики подбора и оценки персонала при приеме на работу не были субъективными. Степень объективности зависит от: психического и физического состояния проверяющего и испытуемого; квалификации специалистов, которые проводят собеседования, анализируют тесты, оценивают компетенции.

В целом, оценивая кандидата, нужно ответить положительно на пять главных моментов в отношении кандидата, чтобы принятие на работу было удачным для всех: возможность выполнять работу, желание это делать, стремление работать именно в этой компании на данной должности, совместимость с руководством, безопасность и управляемость для работодателя.

Литература

1. Бабенко Е. С. Управление персоналом: Учебник. – Минск: Академия, 2014. – 356 с.
2. Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: учеб. пособие. – Оренбург: ОГУ, 2013. – 105с.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., доп. и перераб. – Нижний Новгород: НИМБ, 2017. – 720 с.
4. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М.: Издательство «Экзамен», 2012. – 256 с.