

Методы оценки персонала предприятия

Павлова В.В.

Белорусский национальный технический университет

Для успешного развития любое предприятие должно регулярно совершенствовать свой кадровый потенциал. Достижение поставленных стратегических задач невозможно без создания и поддержания сильной, эффективной команды. Поэтому руководству любого предприятия необходимо систематически анализировать работу сотрудников, используя для этого самые разные методы оценки персонала.

Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. При оценке персонала можно использовать самые разные методики. Обычно они делятся на количественные, комбинированные и качественные. *Количественные* методы наиболее объективны, так как все результаты зафиксированы в числах. Среди количественных выделяют: *ранговый метод*, когда несколько руководителей составляют рейтинг работников и при их сверке принимается решение по кадрам, занявшим самые низкие позиции; *метод бальной оценки*, при котором за каждое достижение сотрудник получает заранее определенное количество баллов; *свободная бальная оценка*, при которой составляется перечень качеств, оцениваемых экспертами по той же системе, после чего выводится общий рейтинг и принимается решение по каждому специалисту. *Комбинированные* методы строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого сотрудника. К таким методам относятся: *тестирование*, *система группировки*, *метод суммы оценок*. *Качественные*, или *описательные*, методы оценки персонала позволяют определять характеристики сотрудников без применения количественных показателей. Это разного рода *интервью* и *собеседования* (поведенческое собеседование, ситуационное интервью), а также *проективная методика*, позволяющая хорошо оценить такие качества, как лидерство, склонность к авторитарности, конфликтность, адекватность, гибкость человека. Для повышения достоверности результатов необходимо сочетать данный вид диагностики с тестовым, дающим более четкие выводы. И, наконец, *анализ документов*. Документы являются надежными свидетельствами работы персонала и по ним можно сделать вывод об эффективности работы того или иного сотрудника.

Эффективность данных методик напрямую зависит от поставленных целей, задач предприятия и их адаптации к условиям организации.