

УДК 35.08-057.17

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой жилищного хозяйства и управления персоналом НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва

e-mail: strelec200763@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье описаны актуальные аспекты методологии деловой оценки персонала организации. Перечислены различные виды психодиагностических методик, используемых в деловой оценке персонала.

Ключевые слова: деловая оценка персонала, психодиагностика, психодиагностические методики, профстандарт.

Ichenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of housing and personnel management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow

e-mail: strelec200763@mail.ru

ACTUAL ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF THE BUSINESS ASSESSMENT OF PERSONNEL

Abstract. The article describes the relevant aspects of the methodology of business valuation of personnel of the organization. The various types of psychodiagnostic techniques used in the business assessment of personnel are listed.

Keywords: business personnel assessment, psychodiagnostics, psychodiagnostic techniques, professional standard.

В настоящее время высокий уровень конкуренции и изменяющиеся экономические условия хозяйствования вынуждают работодателей проявлять большой интерес к деловой оценке персонала. Основная цель деловой оценки персонала - перераспределение круга обязанностей и оптимизация численности персонала организации.

Существуют различные подходы, модели и виды деловой оценки персонала, каждый из которых имеет как свои достоинства, так и недостатки. До сих пор, по мнению специалистов, ни в России, ни за рубежом не создано

универсальной методики для решения всего комплекса задач, которые стоят перед организацией деловой оценки персонала.

Для изучения организации деловой оценки чаще всего используется сопоставление отдельных свойств явлений и процессов с целью обнаружения их сходства и различий (методы сравнительного анализа) и описание объекта измерения всесторонне и компактно (методы многофакторного анализа).

Деловая оценка персонала как компонент диагностики персонала - это всегда целый комплекс мероприятий, позволяющий определить, какими знаниями, умениями и личными качествами, необходимыми для наиболее эффективного решения производственных задач, обладает сотрудник организации [3].

Таким образом, деловая оценка персонала организации представляет собой эффективный кадровый инструмент, который позволяет работодателю решать достаточно большое количество оперативных и глобальных кадровых задач, обеспечивая эффективное управление штатными бизнес-процессами.

Следует отметить, что деловая оценка персонала выполнит поставленные задачи только в том случае, если будет проводиться с соблюдением определенных требований, среди которых: объективность, гласность, единство требований оценки, простота, чёткость и доступность процедуры оценки, результативность, максимально возможная автоматизация процедуры оценки.

Разработка методологии деловой оценки включает:

- выделение необходимого и достаточного набора показателей, наиболее адекватно характеризующих наличие деловых и личных качеств у работника, результаты его деятельности, поведения и т.д.;

- алгоритм расчёта этих показателей, источники требуемой для расчётов информации;

- обоснование нормативных значений показателей и методики их установления;

- предоставление информации в форме, удобной для принятия решений по проведённой оценке.

Организация деловой оценки кадров осуществляется поэтапно:

- определение содержания оценки;
- определение методов оценки;
- разработка процедуры деловой оценки персонала.

Для того, чтобы специалисту кадровой службы отобрать психодиагностические методики для оценки персонала, необходимо изначально понимать, какие именно качества и способности сотрудника будут приняты за эталонные. Министерством труда разрабатываются профессиональные стандарты по профессиям (должностям) или на группу родственных профессий.

Любой профстандарт содержит описание трудовых функций по определённому виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, выполняющих эти функции. Работник и работодатель выбирают из текста профстандарта те трудовые функции и действия, о которых договариваются. Их включают в трудовой договор. Обязательной в определённых случаях станет та часть профстандарта, в которой прописаны требования к квалификации.

Психодиагностика является основным методом осуществления оценки, отбора персонала организации.

Деловая оценка персонала предполагает использование различных видов психодиагностических методик:

- объективные тесты, в процессе выполнения которых испытуемый должен дать правильные ответы на предлагаемые задания;
- стандартизованные самоотчёты, к которым относятся тесты-опросники;
- открытые опросники;
- шкальные опросники;
- проективные методики;
- аппаратные методики и др.

Комплексный анализ разноуровневых личностных качеств, выявленных при психодиагностическом обследовании, позволяет выделять стилевые характеристики личности и использовать их при интеграции отдельных черт в целостный психологический портрет.

Психодиагностика кандидата (сотрудника) и результаты психологического обследования должны: быть удобными для анализа личности отдельного испытуемого; давать возможность соотносить психологические качества человека с требованиями его профессиональной деятельности; позволять сравнивать между собой нескольких человек.

Это имеет большое значение при проведении конкурса на замещение вакантной должности. Как показывает практика, в некоторых случаях предпочтение отдается не профессиональному уровню кандидата, а его соответствию или способности адаптироваться к корпоративной культуре организации.

В основу структуры заключения может быть положена структура психогаммы данной профессии. В таком случае основными разделами заключения могут быть:

- мотивационно-ценностные особенности;
- качества характера;
- особенности высших психических функций [1];
- особенности темперамента и связанные с ним динамические характеристики центральной нервной системы.

В процессе проведения оценки персонала встречаются следующие разновидности ошибок (неадекватность деловой оценки, вызванная объективным или субъективным несоответствием оценщика или метода оценки предъявляемым требованиям):

- теоретические ошибки (связаны с несовершенством теории, положенной в основу исследования; неверностью предположений; неправильным выбором логической модели изучаемого явления);
- ошибки измерения (теоретические, инструментальные, случайные и систематические) - расхождение между действительностью и зарегистрированными результатами наблюдений.

При использовании различных программных продуктов при проведении оценки персонала (автоматизированный способ) может возникать ошибка программирования - ошибка или сбой компьютерной программы, прерывающая

её нормальную работу или же приводящая к получению неточных или неправильных данных на выходе.

Также могут возникать ошибки:

- «жесткости» - занижение оценки (предвзятость);
- «мягкости» - завышение оценки;
- «экстремальности» - тенденция, объединяющая тенденции к занижению и завышению оценки;
- «усреднения» - тенденция к преимущественной оценке по средним значениям показателей;
- оценка на основе общего впечатления, как положительного, так и отрицательного;
- «приоритетности» - оценка на основе предпочтения, отдаваемого оценщиком одному или нескольким качествам сотрудника, и влияния этих предпочтений на общую оценку;
- «пристрастия» - оценка на основе личного пристрастия оценщика, которое влияет на оценку больше, чем качество работы (фаворитизм);
- «учёта последних событий» - тенденция использовать при оценке сотрудника события последнего времени, без учета более широких временных рамок («эффект края»);
- гало-эффект (Halo-effect) - наблюдатель пользуется лишь первым впечатлением или запоминающейся чертой в оценке индивидуальности;
- группинг – представление, что в группе с плохими результатами все сотрудники работают плохо;
- слабый разброс оценок, чрезмерная лояльность или критичность оценщика, а также «центральная тенденция» – избегание крайних оценок;
- «эффект похожести» - оценивающий характеризует положительно тех сотрудников, которые разделяют его взгляды на работу, развитие бизнеса, коллег и руководство (когда взгляды или манеры поведения схожи).

При анализе организации деловой оценки соискателей в кадровых агентствах, помимо несомненной ценности и практической разработанности

процедур оценки персонала, необходимо указать и на те возможности, которые являются не до конца использованными.

Во-первых, соискатели изначально имеют неодинаковый уровень подготовки и опыт работы, хотя задания им предлагаются практически идентичные даже на кейсах, а потому изначально находятся в неравных условиях при прохождении процедуры деловой оценки.

Менеджеры по персоналу кадрового агентства поясняют этот момент тем, что кейсы подбираются так, чтобы любой человек мог показать себя в предлагаемой ситуации, а не только тот, кто имеет специальное образование или опыт работы. В этом и плюс, и минус ситуации. С одной стороны, это действительно даёт шанс соискателям без опыта оценить свои силы в формальной кадровой ситуации из кейса. С другой стороны, возникает сомнение, интересно ли кандидатам с опытом работы решать такие кейсы, которые может решить кто угодно.

Во-вторых, процедура деловой оценки может становиться очень громоздкой и избыточной в попытке узнать о соискателях всё, что может понадобиться потенциальному работодателю.

Кроме того, процедура прохождения собеседования, тестирования необходима для того, чтобы отсеять тех претендентов на должность, которые по разным причинам этой должности не достойны. Здесь тоже возникает двусмысленная ситуация, т.к. работодатель оплачивает услуги агентства именно для того, чтобы к ним на финальное собеседование и трудоустройство доходили только лучшие. Но работодатель не всегда является профессионалом в области кадрового менеджмента, а потому вынужден доверяться на свой страх и риск специалистам из кадрового агентства в надежде на то, что там тоже специалисты высокого уровня, и они понимают, что делают.

В-третьих, многие соискатели уже не в первый раз ищут работу, а потому могут знать то, как обычно проводят собеседования, какие тесты придётся заполнять, какие кейсы нужно будет решить, могут пообщаться с соискателями, которые уже побывали на оценке в кадровом агентстве и т.д. А потому могут подготовиться заранее и заведомо исказить о себе представление, дабы

получить заветную должность. Поэтому возникает проблема устаревания и широкой распространённости диагностического материала. В то же время у специалистов по оценке персонала не всегда есть под рукой новые никому неизвестные методики, т.к. методики должны проходить проверку на надёжность и валидность [2].

Таким образом, очевидна неспособность деловой оценки охватить все направления и осветить все возможные риски работодателя при приёме на работу кандидата, лучше других заполнившего все тесты. В то же время часто оказываются упущенными важные аспекты личности кандидата, если они оказались случайно или преднамеренно не включены в тестовую батарею.

Список литературы

1. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Монография. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. - 113 с.
2. Ильченко С.В., Борщева А.В., Гонина О.О. Аттестация персонала как основное направление деятельности кадровой службы организации. Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 4 (12). С. 7.
3. Сураг И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Монография. Москва, 2019. 183 с.