

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ МЕТОДОВ ПРИ ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрены нестандартные методы оценки профессиональных качеств персонала, а также определены их преимущества и недостатки.

Анотація. Розглянуто нестандартні методи оцінки професійних якостей персоналу, а також визначено їх переваги та недоліки.

Annotation. Non-standard methods for assessing the professional qualities of the staff have been discussed and their strengths and weaknesses have been identified.

Ключевые слова: оценка персонала, персонал, оценивание, профессиональные качества, компетенции.

В современных условиях хозяйствования персонал на предприятии является основным видом ресурсов, который приводит в действие все остальные виды ресурсов. Главная цель предприятия – максимизация прибыли – зависит в большинстве случаев от профессиональных качеств и результатов работы персонала, для чего необходимо проводить оценку персонала. Оценка персонала является сложным и трудоемким заданием, которое необходимо регулярно проводить для выявления соответствия качественных характеристик требованиям должности. Персонал проявляет поведенческие компетенции, которые можно оценивать с помощью широкого набора методик. К наиболее популярным среди HR-менеджеров относят аттестацию, собеседование, тестирование, интервью, ассесмент-центр.

Вопросы оценки персонала нашли освещение в научных публикациях отечественных и зарубежных ученых, среди которых особую популярность получили труды: В. Абрамова, Л. Балабановой, Б. Генкина, А. Гриценко, В. Данюка, А. Доровского, А. Колота, О. Крушельницкой, Н. Марковой, Л. Михайловой, Е. Могилевкина, Г. Назаровой, О. Павловской, Г. Попова, Т. Шевченко.

В работах этих ученых освещены проблемные аспекты оценивания персонала, законодательные особенности процедуры оценки и характеристика используемого спектра методов. Однако ряд вопросов, касающихся использования нестандартных методов, требует дальнейшего рассмотрения и проработки.

Целью данной статьи является анализ использования нестандартных методик при оценке профессиональных качеств персонала.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость выявления и решения таких задач: анализ теоретических аспектов нестандартных методов оценки профессиональных качеств персонала; определение преимуществ и недостатков нестандартных методов оценки персонала. Преимущества и недостатки нестандартных методов оценки персонала представлены в таблице.

Таблица

**Преимущества и недостатки нестандартных методов
оценки профессиональных качеств персонала**

Методы	Преимущества	Недостатки
Assessment Center	оценка компетенций персонала; оценка личностных качеств; включает в себя множество методов: анкетирование, тестирование, кейсы и т. д.	затратность и трудоемкость; требуется подготовка наблюдателей из числа сотрудников; высокая стрессовая нагрузка для сотрудников
Доклад на заданную тему и выбор лучшего доклада	умение работать в проектном режиме; определяется стрессоустойчивость персонала	затратность времени; высокая стрессовая нагрузка для сотрудников
Групповая дискуссия	определяет степень развития всех карьерных компетенций; равные условия для проявления компетенций каждым участником	узконаправленный метод на выявление только профессиональных качеств персонала
Организационный тест	умение решать конфликты; выявляет склонности персонала к руководящей и исполнительской работе	узконаправленный метод; невозможность построения репрезентативной выборки участников среди сотрудников

© Шершнева Ю. В., 2014

"Слалом"	выявление креативных идей у персонала	требует тщательного наблюдения
----------	---------------------------------------	--------------------------------

		за персоналом; трудоемкий метод
--	--	------------------------------------

Наиболее популярными среди нестандартных методов оценки профессиональных качеств персонала являются *assessment center*, доклад на заданную тему и выбор лучшего доклада, групповая дискуссия, организационный тест, слалом.

Assessment center позволяет осуществлять оценку компетенций персонала и его личностных качеств, который проводится с помощью различных упражнений, тестов и анкет, разработанных на основе реальных ситуаций.

Доклад на заданную тему и выбор лучшего доклада состоит в том, что каждый участник готовит мини-сообщение (например, на тему "Три ваших первоочередных дела как руководителя филиала"), выступает с ним перед остальными участниками группы и отвечает на их вопросы. По окончании всех выступлений выбирается лучший доклад. По итогам этого упражнения оцениваются такие карьерные компетенции, как системность, динамичность и гибкость мышления, презентационные навыки, мотивация к достижениям и готовность к обучению, а также руководство группой, умение работать в проектном режиме, стрессоустойчивость персонала [1].

Групповая дискуссия состоит в том, что ведущий выступает не в роли тренера, а в позиции фасилитатора (помощника), который всего лишь создает равные условия для проявления компетенций каждого участника, но никак не влияет на ход упражнения и никого не мотивирует к активности. На групповую дискуссию отводится, как правило, 30 – 40 минут. С ее помощью можно определить степень развития практически всех карьерных компетенций [1].

Организационный тест предполагает работу участников (ограничение по времени вводится как дополнительный стрессовый фактор) с большим объемом разнородной неструктурированной информации (записки, сообщения, схемы маршрута с указанием пунктов для обязательного посещения в определенные часы и т. д.). Участники должны увидеть и разрешить "временные конфликты" (когда время выполнения разных дел совпадает), принять управленческие решения, использовать все представленные ресурсы оптимальным образом. По результатам организационного теста можно не только определить степень развитости отдельных карьерных компетенций, относящихся к интеллектуальному и организационному блокам (системность, динамичность и гибкость мышления, руководство группой и умение работать в проектном режиме), но и выявить склонность человека

к руководящей или исполнительской работе, а также стиль его управленческого мышления [1].

Слалом – это метод, который широко применяется для оценки деловых качеств персонала. Этот метод представляет собой набор мини-кейсов – ситуационных задач, которые часто встречаются в практике конкретного предприятия или характерны для его деятельности. Этот метод используют, как правило, и помимо оценки карьерных компетенций (системность, гибкость и динамичность мышления, мотивация к достижению, стрессоустойчивость) позволяет участникам погрузиться в реальную производственную проблематику предприятия, его корпоративную культуру и соотнести с ним собственные установки, цели, мотивы и интересы [1].

Таким образом, для проведения оценки персонала необходимо использовать комплекс методов с целью получения объективных результатов, а для этого необходимо оценивать не только профессиональные качества, но и личностные. Персонал является самым важным видом ресурсов предприятия и только благодаря ему может быть достигнута главная цель предприятия – максимизация прибыли. Для этого необходимо с определенной периодичностью проводить оценивание профессиональных, личностных, качественных характеристик персонала с помощью нестандартных методов оценки. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является создание и использование новых нестандартных методов при оценке профессиональных, личностных, качественных характеристик персонала.

Научн. рук. Маркова Н. С.

Литература: 1. Могилевкин Е. Современные технологии оценки карьерных компетенций [Электронный ресурс] / Е. Могилевкин, А. Бажин. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6262>. – Название с экрана. 2. Кузьмина С. В. Профессиональный отбор для оценки потенциала [Электронный ресурс] / С. В. Кузьмина, Н. В. Горбоконенко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3485>. – Название с экрана. 3. Балабанова Л. В. Управление персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с. 4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 5. Арзамасцев А. В. Методика оценки человеческого потенциала [Электронный ресурс] / А. В. Арзамасцев, Л. В. Макарова, Т. С. Рожкова. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3368>. – Название с экрана.