

КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКА

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Шурова Е. О.

Глухова Л. А. – канд. техн. наук, доцент

Оценка персонала – один из самых мощных инструментов развития предприятия. Проведение оценки дает положительный результат только в том случае, если грамотно поставлены ее цели и целесообразно подобран инструмент оценки сотрудников.

В процессе управления персоналом решается целый комплекс задач, наиболее важной из которых является оценка персонала. Эффективная система оценки позволяет не только уточнять и совершенствовать критерии и методы отбора персонала, но также подтверждать правильность прогноза профессиональной успешности кандидатов, сделанного на основе используемых методов и процедур отбора. Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности.

Выделяют три основные цели оценки персонала:

- Административная цель. Достигается путем принятия обоснованного административного решения на основе результатов оценки деятельности сотрудников.
- Информационная цель. Достигается путем предоставления возможности получить достоверную информацию о уровнях развития компетенций сотрудников. Сотрудникам эта информация помогает совершенствовать и развивать свои компетенции, а руководителям помогает принять правильное решение относительно каждого сотрудника (провести обучение, внести изменения в должностной профиль, включить в проект).
- Мотивационная цель. Достигается путем побуждения сотрудников развивать свои компетенции. Высокие оценки будут значить, что труд сотрудника был оценен, средние и низкие результаты должны будут мотивировать сотрудника довести их до лучших, при условии, что оценка была проведена адекватно и в меру ожиданиям самого сотрудника.

Технология оценки профессиональной компетентности представляет собой сложный процесс, состоящий из нескольких этапов. Выявление требований к работнику является важным этапом в оценке, так как на основе характеристик, выделенных на этом этапе составляются испытания, определяющие успешность работы человека. После проведения испытания проводится анализ данных и составляется заключение о профессиональной компетентности.

Для получения необходимых для анализа данных выбраны два наиболее эффективных метода оценки персонала: групповые методы и тестирование.

Групповые методы оценки персонала моделируют ситуацию коллективной деятельности и дают информацию о стиле профессиональной деятельности и межличностном общении. При групповой оценке каждый оценивающий высказывает независимое мнение о способностях кандидата, а результирующей является субъективная оценка. Для каждого оценивающего хранится информация об отклонении его оценок, его компетентность в оценивании.

Тестирование является наиболее распространенным методом профессионального отбора. Это сложная и трудоемкая процедура, в ходе которой необходимо протестировать по нескольким методикам сотни профессионалов и выявить отличия претендентов. Эффективным является как использование тестов, направленных на оценку уровня какой-либо одной способности кандидата, важной для выполнения работы, так и комплексов, представляющих набор тестов, дающих оценку способностей претендента по ряду показателей. При формировании тестового комплекса задается схема интегрирования результатов тестирования, которая отражает основные принципы:

- избытка информации или дублирования тестов;
- оптимального количества тестов;
- оптимальной последовательности тестов.

По полученным результатам тестирования и результатам групповых типов оценки составляется заключение о профессиональной компетентности сотрудника, строятся прогнозы, составляются рекомендации по развитию. В зависимости от цели оценка сотрудника, это помогает принять решения о приеме на работу, о смене занимаемой должности или повышении работника.

В докладе рассматриваются методы оценки персонала, способы их комбинации и анализа результатов для получения точной и достоверной информации о профессиональной компетентности сотрудников.

Список использованных источников:

1. Еникеев, М. И. Психологическая диагностика. Стандартизированные тесты / М. И. Еникеев. - М., 2003.
2. Резапкина, Г. В. Искусственный отбор / Г. В. Резапкина. - М. : Генезис, 2004. - 320с..
3. Карпова, А. В. Технологии управления развитием персонала. Учебник / А. В. Карпова, Н. В. Ключевой. – М : Проспект, 2016. – 408 с.