

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ИТ-КОМПАНИИ

Буткевич А.В.

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

В работе представлены результаты исследования методов оценки персонала и направления разработок информационной системы, направленной на автоматизацию этой работы.

Управление процессом оценки признается одной из наиболее важных сфер организации, способной многократно повысить эффективность ее деятельности. В ИТ-сфере люди по-прежнему остаются главным активом компании. Для того, чтобы подтверждать квалификацию и мотивировать сотрудников к дальнейшему карьерному росту, требуется устойчивая кадровая политика и модернизация методов работы с оценкой персонала в ИТ-организациях.

Актуальность данной темы объясняется условиями высокой конкуренции на рынке, возрастающим спросом на высококвалифицированных и талантливых работников. Известно, что важнейшая составляющая конкурентоспособности ИТ-организаций напрямую зависит и обеспечивается ассесментом и их уровнем квалификации.

В среде технологий управления ассесментом, возможно, наиболее важный новый рынок — это быстрорастущая потребность в платформах, которые будут сфокусированы на потребностях сотрудников. Это быстро меняющиеся системы, которые оказывают специалисту индивидуальную поддержку, помогают с документооборотом, обучением, мотивацией и взаимодействием с коллегами.

Что такое оценки специалистов, и почему работодатели используют их?

Некоторые компании проверяют сотрудников, чтобы определить, соответствуют ли кандидаты их желаемым вакансиям. Компании, которые проводят оценку специалистов, ищут кандидатов, которые соответствуют их критериям найма. Оценочное собеседование очень похоже на обычное собеседование, но больше ориентировано на вашу личность. Его природа более психологична, чем собеседование, и обычно «погружается глубже». Поэтому собеседование по оценке иногда проводится психологом, но ваш собеседник также может быть сотрудником отдела кадров или членом совета директоров.

Почему компании используют оценки специалистов?

Оценки специалистов, также называемые ассесментами, используются для того, чтобы помочь работодателям определить кандидатов, которые будут подходить для работы в их компании на определенной должности. Эти оценки помогают понять, соответствует ли специалист требованиям компании, проекта и рынка. Таким образом, теоретически, кандидаты, которые успешно проходят ассесмент, должны работать лучше как работники, если их нанимают.

Для чего они используются?

Оценка специалистов используется как часть процесса повышения, который помогает работодателям решить, какие кандидаты достойны пойти вверх по карьерной лестнице. Большинство оценок проводятся непосредственно во время интервью с кандидатом. Однако, многие крупные компании готовы инвестировать крупные средства в отдельные системы для оценки.

Как работают тесты?

Независимо от того, используют ли компании выделенное ПО для оценки или нет, процесс должен быть построен согласно политике и требованиям компании. Необходимо, чтобы все процессы, независимо от желаемой должности и роли участников, проходили по одному и тому же сценарию. Таким образом ни у кого из участников ассесмента не возникнет вопросов или недопонимания на любой из стадий оценки. Чтобы оценка была действительной, компьютерные тесты должны пройти статистический процесс проверки (внутренняя и внешняя достоверность, надежность и выборка), и конфиденциальность должна быть гарантирована [1].

Первым шагом любого процесса оценки (ассесмента) является четкое определение требований рассматриваемой позиции. Это подразумевает выбор критериев успеха (или «ключевых критериев»), которые необходимы для успеха работника на этой должности. Эти критерии должны быть взяты из всех аспектов (начальное обучение, опыт, технические навыки, языки, специфические поведенческие навыки, физическое сопротивление ...), которые имеют отношение к работе.

При подаче заявки на повышение, кандидаты обязаны подготовить самопрезентацию. Она должна включать в себя информацию о карьерных достижениях за определенный период времени, список технологий которые были изучены и используется в процессе работы, а также необходимо проранжировать те технологии, которые являются обязательными для желаемой должности. Ранжирование происходит по принципу: наиболее известную - наверх, менее известную - вниз. На каждую должность выделяется минимум 3 технологии или инструмента .

Хотя ваша профессиональная самооценка явно важна, это может быть трудной задачей. Прежде чем начать копирование из шаблона, стоит подумать над тем, чтобы написать подлинный ответ на самооценку, отражающий ваш реальный вклад в организацию. Ваша ежегодная самооценка дает вам возможность вспомнить ваши самые большие успехи и неудачи за год и обсудить вашу карьеру и профессиональное будущее с вашим менеджером. Иногда, к примеру, на позиции менеджера, вы, вероятно, тратите так много времени, работая над процессом ежегодной

оценки производительности для других, что у вас не бывает ни минуты, чтобы подумать о собственной самооценке [2].

Кандидаты либо сдают тест, когда подают заявку онлайн, либо через электронную почту или веб-сайт компании получают инструкции о том, как пройти тест. Тесты могут быть размещены на стороннем веб-сайте. В этом случае вы получите инструкции о том, как получить доступ и пройти тест. Чаще всего, вместо теста проходит интервью с сотрудником, который занимает должность выше, чем та, на которую претендует кандидат. В крупных компаниях существует специальный отдел, который занимается поиском сотрудников, набором новых и проводит интервью для уже существующих кандидатов.

Целью собеседования для оценки может являться выявление разрыва между компетенцией оцениваемого работника и требованиями к работе (как указано в должностных инструкциях), чтобы установить приоритетные цели развития. Эта оценка может проводиться в контексте ежегодных оценок, для повышения или проводиться независимо.

Важно, чтобы различия, наблюдаемые между желаемой должностью и занимаемой должностью, были четко определены и признаны различными интервьюерами. Это необходимо для того, чтобы составить план обучения и развития (руководящие принципы), которые могут полностью удовлетворить потребности соответствующего лица.

Некоторые работодатели будут использовать имитацию работы, предназначенную для измерения того, могут ли кандидаты выполнять задачи, связанные с работой. Например, работодатель может попросить сотрудника разыграть сценарии ролевой игры с кандидатами, чтобы оценить навыки продаж, решения проблем, устного общения или консультирования. Кандидатов на должности административного или канцелярского персонала могут попросить выполнить задачи, которые оценивают их точность, скорость, корректуру, навыки письма и редактирования.

Компании, которые разработали должностные инструкции и профили кандидатов, которые детализированы и хорошо согласованы с факторами успеха для рабочих мест, получают наиболее полезный результат оценки талантов. Организации должны соблюдать осторожность при проведении оценок согласованным, стандартизированным образом для получения надежных результатов. Этические стандарты найма диктуют, что оценки должны предоставляться всем кандидатам на конкретную работу, а не применяться избирательно.

После того, как вы пройдете все этапы, ресурсный менеджер проведет оценку всех этапов и сообщит вам о результатах через определенный период времени. В некоторых случаях, независимо от финального результата, кандидат может попросить отзыв об каждом этапе. В этот отзыв могут входить комментарии по определенным темам интервью, рекомендации, однако нельзя указывать кто именно давал какой отзыв, так как это является нарушением политики о неразглашении.

Интервью на “мягкие” навыки является важнейшей частью оценки. При условии не прохождения этого этапа, кандидат считается не подходящим для желаемой должности. Кстати, пройти или не пройти это относительный термин. Результаты основаны на том, как работодатель считает, что кандидат должен ответить, что не обязательно соответствует вашей квалификации для работы. Во многих случаях компания ищет сотрудника определенного типа, который соответствует их организационной структуре и корпоративной культуре.

Общие результаты основаны на совокупности всех этапов оценки, начиная от самопрезентации, до сравнения всех результатов с матрицей оценки.

На практике мы наблюдали, что когда разрыв между требованиями к работе и навыками работника равен нулю, последний рискует постепенно потерять свою мотивацию и почувствовать себя бесполезным. Это может значительно повлиять на работу человека и даже сделать его / ее неспособным выполнять действия, которые он / она прекрасно осваивает [3].

Компании часто имеют период ожидания, прежде чем кандидаты, не прошедшие тест, могут снова его сдать. Подробная информация о повторных оценках должна быть доступна в приложении компании, либо по договоренности с личным ресурсным менеджером.

Лучшие практики для оценки сотрудников:

Выполняйте оценки сотрудников на регулярной основе - ежемесячно, ежеквартально или ежегодно.

Убедитесь, что собрали всю необходимую информацию в одной простой для понимания форме.

Убедитесь, что все аспекты производительности хорошо представлены в форме с помощью числовой шкалы или открытых вопросов.

Убедитесь, что все детали и информация, которую вы ищете, точны, понятны и кратки.

Ваша форма оценки сотрудников должна содержать четкие инструкции и инструкции, позволяющие менеджерам и сотрудникам знать конкретную информацию, которую они должны предоставить.

Включите описательную шкалу оценок в форму оценки.

Кроме того, в собеседовании по развитию карьеры должны быть включены следующие шаги:

Разъяснение общего контекста и хода оценки

Обсуждение результатов, полученных из используемого инструмента / метода (в структурированном интервью)

Сравнение сильных и слабых сторон кандидата с критериями успеха должности

В любом случае должен быть составлен план действий процесса развития, чтобы уменьшить разрыв между требованиями должности и навыками кандидата

Завершение интервью

Мониторинг и контроль

Основными преимуществами внедрения системы для оценки являются:

– повышение качества подбора кадров;

– экономия ресурсов на проведение этапа сборы отзывов;

– повышение качества этапа интервью кандидатов;

– улучшение имиджа организации за счет внедрения современных методов онлайн проверки кандидатов;

– эффективный контроль процессов проверки кандидатов [4].

Программное обеспечение для управления оценкой обеспечит вам прозрачность и признание наряду с обратной связью и тем самым поможет повысить вовлеченность сотрудников.

Разумеется, главный потенциал организации заключен в ее сотрудниках. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно.

Переход от облачных серверов к мобильным системам, бурное развитие аналитических систем и искусственного интеллекта, а также внедрение в рекрутинг видео-технологий и компактных гаджетов. Все меняется, и довольно быстро – в том числе и технологии, которые используются HR-специалистами, принципы работы HR-систем и их дизайн, в результате чего привычные HR-системы, которые организации приобретали 10-15 лет назад, сегодня выглядят безнадежно устаревшими [5].

Список использованных источников

Беляцкая, Т.Н. Формирование и развитие национальной электронной экономической системы (теория, методология, управление) // Автореферат, – 2019 49 с.

Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом современной организации: учебное пособие для вузов / Ю. А. Цыпкин – М. : Юнити-Дана, 2001. – 320 с.

Беляцкая, Т. Н. Формирование электронной экономики Беларуси: макроэкономические условия / Т. Н. Беляцкая // Наука и инновации. – 2018. – № 12. – С. 49–55

Гордиенко, Ю. Ф. Управление персоналом: 2-е изд. учебник / Ю. Ф. Гордиенков, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Д: Феникс, 2004. – 315 с.

Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ. 2003. – 189 с.

Магура, М. И. Поиск и отбор персонала / М. И. Магура. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 137 с.