


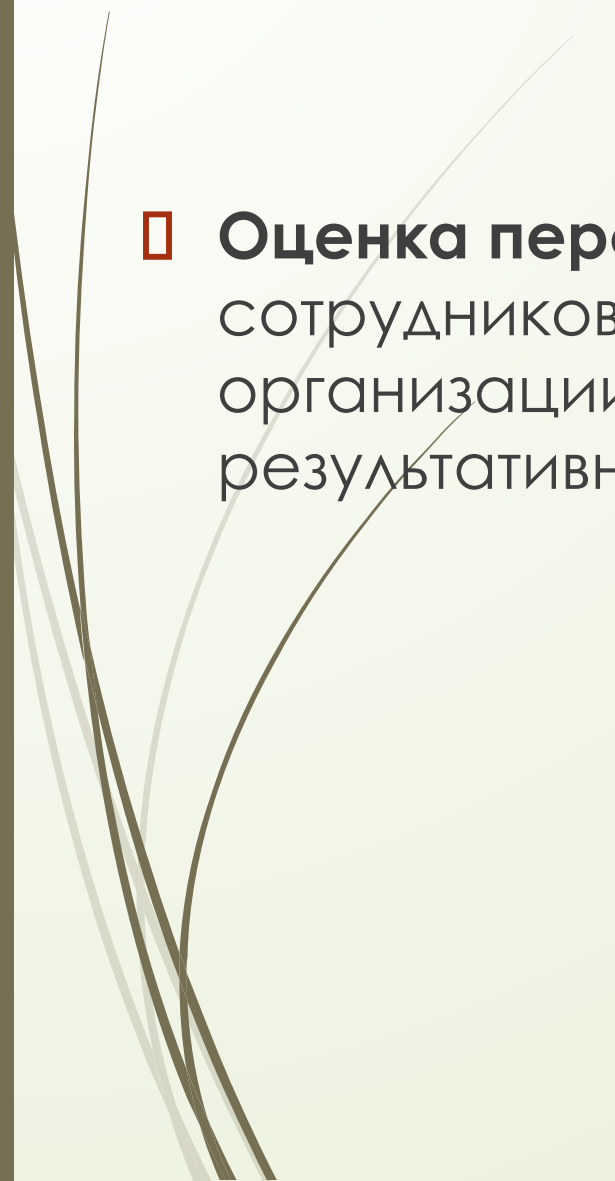
Методы оценки персонала

Карлова Анастасия Евгеньевна





□ **Оценка персонала** — это система выявления характеристик сотрудников, направленная на то, чтобы помочь руководителю организации в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчиненных.





Цели:

- 1.определение соотношения между затратами на содержание работника и реально выполненным им объемом работы (выгодно ли содержать сотрудника)
- 2.оценка потенциала имеющихся работников — есть ли возможность выдвижения кого-то из них на руководящие должности без затрат на поиск и обучение новых сотрудников.



Критерии оценки персонала:

- Оценка компетенций: знания и умения сотрудника, поведение и личные качества. (Ситуационные задачи)
- Оценка результативности. Сравнение показателей работы сотрудника с запланированными показателями. (Объем продаж за месяц, сумма прибыли или количестве заключенных сделок.)

Методы оценки компетенции:

- 1. Аттестация. В ходе нее оценивается квалификация, результаты труда, уровень практических навыков и теоретических знаний, деловые и личностные качества сотрудника.
- 2. Тестирование – профессиональные и психологические тесты



- 3. Деловые игры - имитации деловой активности позволяет оценить его поведение, стрессоустойчивость, способность быстро и правильно принимать решения, взаимодействие с коллегами и клиентами.
- 4. «360 градусов оценки» - сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами и подчиненными.





□ 5. Интервьюирование. Метод, основанный на вопросах и ответах.

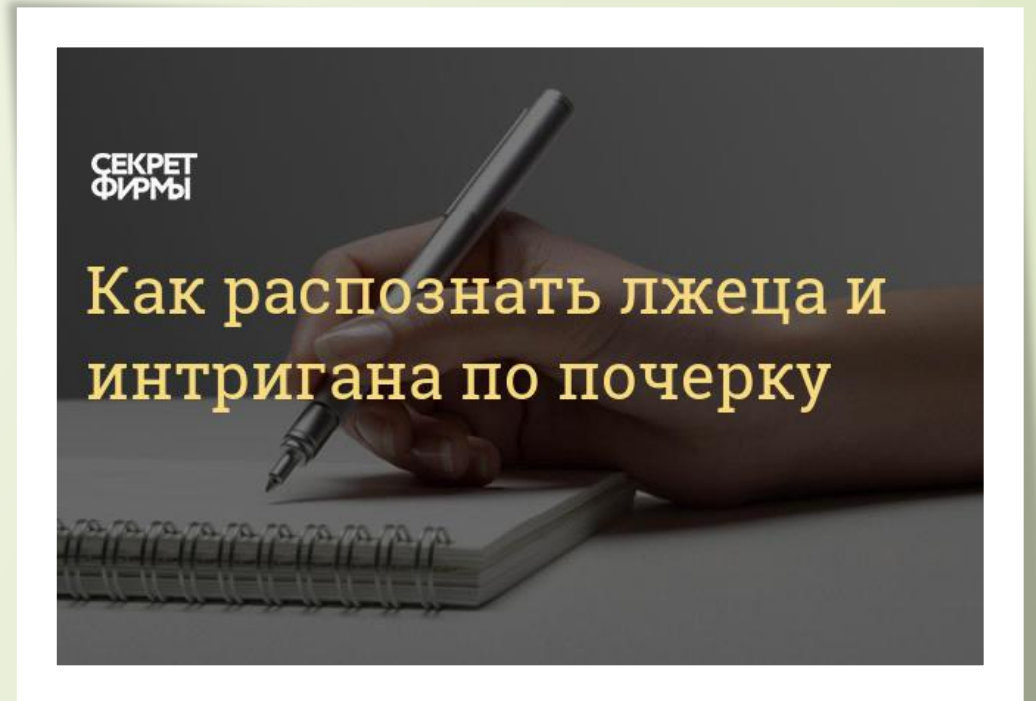
Неструктурированное интервью – эмоциональная реакция на вопросы.

Структурированное интервью - . Наиболее эффективным структурированным интервью считается ситуационно-поведенческое (оценить свою роль в ситуации).

□ 6. Ассесмент-центр (центр оценки) - деловые игры, кейсы, групповые дискуссии, индивидуальные интервью и тесты, за участником наблюдает группа экспертов.

Нестандартные методы оценивания:

- 1. Выбор кандидатов по фото:
 - склонность к kleptomании;
 - злоупотребление алкоголем;
 - склонность к агрессии и насилию;
 - сексуальные извращения.
- 2. Графология
- 3. Провокация



- Методы оценки результативности
- КРІ – ключевые показатели эффективности – численные индикаторы степени успешности выполнения конкретных целей работником.

	A	B	C	D	E	F	G
1	Ключевые показатели	Веса	База	Норма	Цель	Факт	Индекс КРІ
2							
3							
4							
5							
6							
7	Коэффициент результативности:						

- Вес (=1) – важность того или иного показателя
- База — исходная точка, от которой отсчитывается результат. Худшее значение.
- Норма — уровень, который в обязательном порядке должен быть достигнут.
- Цель — уровень, к которому нужно стремиться. Идеальное значение.

$$\text{KPI} = (\text{Факт минус база} / \text{Норма минус база}) \times 100 \% = \text{результат} (\%)$$

	A	B	C	D	E	F	G
1	Ключевые показатели	Вес	База	Норма	Цель	Факт	Индекс KPI
2							
3							
4							
5							
6							
7	Коэффициент результативности:						

- Вес (=1) – важность того или иного показателя
- База — исходная точка, от которой отсчитывается результат. Худшее значение.
- Норма — уровень, который в обязательном порядке должен быть достигнут.
- Цель — уровень, к которому нужно стремиться. Идеальное значение

$$\text{KPI} = (\text{Факт} - \text{База}) / (\text{Норма} - \text{База}) \times 100 \% = \text{результат} (\%)$$

	A	B	C	D	E	F	G
1	Ключевые показатели	Вес	База	Норма	Цель	Факт	Индекс KPI
2	Качество оформления документов	0,25	0	80%	100%	90%	113%
3	Оперативность подготовки документов	0,25	0	80%	100%	80%	100%
4	Отношения с коллегами	0,20	0	80%	100%	90%	113%
5	Обработка заявок подразделений	0,15	0	80%	100%	10%	13%
6	Своевременность передачи информации	0,15	0	80%	100%	80%	100%
7	Коэффициент результативности:						93%



Спасибо за внимание!