



Методы оценки персонала

Цели оценки персонала:

- подбор кандидата на вакантную должность;
- в ходе прохождения испытания (испытательного срока)
- в ходе выполнения текущей деятельности.
- обучение сотрудника (в соответствии с целями компании;
- перевод в другое структурное подразделение;
- формирование кадрового резерва.
- увольнение.

Показатели оценки

персонала:

- **результативность труда;**
- **профессиональное поведение;**
- **личностные качества.**

Методы исследования организации(3 подхода):

-гуманитарный,

- инженерный

- эмпирический.***



Методы эмпирических исследований:

-количественные ;

- качественные.

Количественные.

Личностные опросники - класс психодиагностических методик, предназначенных для определения степени выраженности у индивида определенных личностных особенностей:

1) **Многофакторные личностные опросники**
(предназначены для описания широкой сферы индивидуально-личностных характеристик):

- Опросник Кеттела;
- Опросник ММРІ ;
- Опросник FPI ;
- - Характерологический опросник Леонгарда ;

2. Опросники мотивационных особенностей:

- **Опросник Реана;**
- **Тест на педантичность;**

3. Опросники психического благополучия :

- **Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге;**
- **Методика экспресс-диагностики невроза Хека и Хесса: предварительная и обобщенная диагностика вероятности невроза.**
- **Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера.**

4. Опросники самооотношения :

- Методика самооценки личности (Будасси):
- Опросник Стефансона(используется для изучения представлений работника о себе самом)

5. Опросники эмоциональных особенностей:

- Тест "Эмоциональное выгорание": выявляется степень психологической защиты в форме "эмоционального выгорания" .
- Шкала оценки значимости эмоций: методика, предложенная Б.И. Додоновым, направлена на выявление эмоциональных состояний человека, которые доставляют ему удовольствие.

6. Опросники темперамента:

- Личностный опросник Айзенка: тест направлен на диагностику личностных параметров, нейротизма и экстраверсии-интроверсии.
- Опросник Стреляу: диагностируется сила процессов возбуждения, процессов торможения, подвижность нервных процессов.

7. Опросники ценностей (применяются для изучения ценностно-смысловой сферы личности):

- Тест Рокича "Ценностные ориентации": методика основана на прямом ранжировании списка ценностей.

8. Тесты на активность поведения:

- Методика "Выход из трудных жизненных ситуаций": определяется доминирующий у человека способ решения жизненных проблем.

Тесты способностей:


- Тест структуры интеллекта Амтхауэра: предназначен для определения способности к абстрактному мышлению, памяти, пространственному воображению, языковому чутью, математическому мышлению, образованию суждений и т.п.
- Тест Гилфорда: позволяет измерить социальный интеллект, который является профессионально важным качеством и позволяет прогнозировать успешность деятельности педагогов, психологов, психотерапевтов, журналистов, менеджеров, юристов, следователей, врачей, политиков, бизнесменов.
- Тест Равена: позволяет при помощи прогрессивных матриц не только оценить сам интеллект, но и дает возможность составить представление о способности сотрудника к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности.

Качественные методы

****Интервью:***

1. Биографическое (сосредотачиваются на трудовом опыте и стиле работы оцениваемого)

2. Поведенческое интервью (содержит структурированный перечень вопросов, разработанных относительно опыта или способностей в определенных областях или применительно к критериям, связанным с работой.)



3. Ситуационное интервью (основано на построении определенных ситуаций и предложении оцениваемому сотруднику описать модель своего поведения или выхода из данной ситуации).

4. Проективное интервью (основано на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают сотруднику/кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа).

**традиционный анализ*

ДОКУМЕНТОВ

Проведение анализа документов означает преобразование первоначальной формы информации, содержащейся в документах, в необходимую для специалиста по оценке персонала форму. Фактически это не что иное, как интерпретация содержания документа, его толкование. В процессе анализа документов могут исследоваться резюме, рекомендательные и сопроводительные письма, документы об образовании (дипломы, сертификаты, квалификационные свидетельства), научно-исследовательские и публицистические работы и др.

Бизнес-Кейс

Методы, содержащие признаки как качественных, так и количественных методов.

Бизнес кейс - это всестороннее описание ситуации, в которой когда-то оказалась реальная компания. В кейсе, как правило, описывается внешнее окружение и внутренняя среда компании, а также их изменения во времени.

В кейсе формулируется проблема, которую должен был решить тот или иной сотрудник компании.

С одной стороны, в методе заложена прагматичность предложенных вариантов решения бизнес-задач, с другой - имеется возможность выявить систему нестандартных подходов к решению типовых ситуаций, что определяет степень креативности работника.