

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА: АНКЕТИРОВАНИЕ И ИНТЕРВЬЮИРОВАНИЕ



Выполнила:
Хадыкина Юлия

Метод анкетирования

Предполагает заполнение человеком, путем ответов на предлагаемые ему вопросы, специально разработанной формы - анкеты.



Вопросы анкеты составлены таким образом, чтобы в последующем иметь возможность получить информацию о качествах работника, результативности его труда.

Метод анкетирования широко применяется при отборе кандидатов на вакантную должность. Однако информация, указанная в анкете, может быть недостоверна, поэтому только анализом анкет руководствоваться нельзя; анкетирование (самооценка).

Оценочная анкета представляет собой определенный набор вопросов и описаний. Оценивающий анализирует наличие или отсутствие указанных черт у аттестуемого и отмечает подходящий вариант. Этот метод оценивает наличие или отсутствие у сотрудника тех или иных характеристик.



Анкета имеет определенную структуру, где важными элементами являются: вводная часть, «паспортичка», основная часть.

- **Вводная часть.** Оформление анкеты следует начать с титульного листа, где обязательно указывают название анкеты, отражающее тему или проблему опроса, место и год выпуска анкеты, а также название организации, проводящей опрос. Во вводной части обычно кратко поясняют цели и задачи опроса, его значение и перспективы использования результатов. Здесь же разъясняются правила заполнения анкеты, обязательно указывается, что опрос анонимен.
- **«Паспортичка»** состоит из вопросов, касающихся социально-демографических и других характеристик самого респондента. Как правило, она помещается либо в начале анкеты, либо в ее конце и в последнем случае заканчивается выражением благодарности респонденту за участие в опросе. Некоторые исследователи считают, что «паспортичка» в самом начале анкеты может вызвать недоверие к социологу и сомнение в действительной анонимности опроса и соответственно повлиять на искренность ответов. В то же время расположение «паспортички» в начале анкеты оправдано психологически, поскольку позволяет постепенно повышать сложность вопросов.
- **Основная часть** анкеты состоит из вопросов, связанных с целями и задачами исследования, а также самой процедурой заполнения анкеты. Большое значение имеют очередность вопросов, их формулировка, графическое оформление. Вопросы и варианты ответов, как правило, предлагается выделять шрифтом, номером, рамками. Текст анкеты обычно адаптируется с учетом уровня культуры и образования респондентов. Возможно использование схем, графиков, которые могут активизировать внимание участников опроса.



Данный метод обладает следующими достоинствами:

- - высокой оперативностью получения информации;
- - возможностью организации массовых обследований;
- - сравнительно малой трудоемкостью процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов;
- - отсутствием влияния личности и поведения опрашиваемого на работу респондентов;
- - невыраженностью у исследователя отношений субъективного пристрастия к кому-либо из отвечающих.

Однако анкетированию свойственны и существенные недостатки:

- - отсутствие личного контакта не позволяет как, скажем, в свободном интервью изменять порядок и формулировки вопросов в зависимости от ответов или поведения респондентов;
- - не всегда достаточно достоверность подобных «самоотчетов», на итоги которых влияют неосознаваемые установки и мотивы респондентов или желание их выглядеть в более выгодном свете, сознательно приукрасив реальное положение дел.



Метод интервьюирование

Интервьюирование (от англ. «встреча», «беседа») - метод получения информации в ходе устного непосредственного общения. Предусматривает регистрацию и анализ ответов на вопросы, а также изучение особенностей невербального поведения опрашиваемых.



Этот метод предпочтительнее анкетирования в следующих отношениях:

- а) вопросов без ответов при нем практически не бывает;
- б) неопределенные или противоречивые ответы могут быть уточнены;
- в) имеется возможность наблюдения за респондентом и фиксации не только его вербальных ответов, но и невербальных реакций;
- г) получаемая информация полнее, глубже и достовернее по сравнению с анкетой.



- Продолжительность одного интервью, как правило, не превышает одного-двух часов.
- Структура и содержание интервью разрабатываются предварительно на основе одной или сразу нескольких приведенных ниже методик.

Виды интервью:

- Поведенческое интервью.**

Такое интервью наиболее уместно проводить при приеме на работу или принятии решения о повышении сотрудника, дабы оценить степень его соответствия предполагаемой должности. На основе разработанной ранее Карты соответствия, в которой дано определение ключевым поведенческим моделям для данной позиции, разрабатывается список вопросов. В процессе интервью консультант предлагает сотруднику привести пример ситуации, в которой могло проявиться исследуемое поведение и уточняет его реакцию и способ действий. Таким образом, появляется возможность на основе предыдущего поведения человека понять, как он будет вести себя в аналогичной ситуации в будущем.



- **Интервью по компетенциям.** В данном интервью, как правило, основной акцент идет на навыки и модели поведения, которые могут быть приобретены или развиты в процессе работы. На основе разработанной ранее Карты развития, консультант создает перечень вопросов, которые позволяют определить степень развитости необходимых компетенций.
- **Метод кейсов.** Сотруднику предлагается решить одну или несколько проблем, представленных в виде практических ситуаций (кейсов). Консультант оценивает как сам результат, так и методы, с помощью которых сотрудник находит решение. Одним из популярных вариантов метода являются ролевые игры, наиболее эффективные при оценке коммуникативных навыков.
- **Групповое интервью.** При этом методе группу сотрудников собирают одновременно в одном помещении, и просят совместно поработать над задачей или, например, провести мозговой штурм на заданную тему. Такая методика исследования требует наибольшего профессионализма консультанта и позволяет выявить наиболее остро стоящие в компании проблемы.



Спасибо за
внимание

