

ПРИХОДЬКО Р.В. ЯЩЕНКО О.А.

Проблемні питання щодо оцінки кандидатів при формуванні високопрофесійного колективу

Завдання при здійсненні оцінки кандидатів для формування творчого колективу складається, в сутності, в тім, щоб відібрати такого співробітника, який спроможний досягти очікуваного організацією результату. Фактично дана оцінка - це одна з форм попереднього контролю якості людських ресурсів організації.

Незважаючи на те, що існує велика кількість різних підходів до оцінки, всі вони страждають загальним недоліком - суб'єктивністю, рішення багато в чому залежить від того, хто використовує метод, або того, кого він залучає як експерта.

Проблему здійснення оцінки можна було б сформулювати у вигляді окремих вимог до оцінної технології. Вона повинна бути побудована так, щоб кандидат був оцінений:

- об'єктивно - поза залежністю від якої-небудь приватної думки або окремих суджень;
 - надійно - відносно вільно від впливу ситуативних факторів (настрою, погоди, минулих успіхів і невдач, можливо, випадкових);
 - достовірно відносно діяльності - оцінюватися повинен реальний рівень володіння творчими навичками - наскільки успішно людина справляється зі своєю справою;
 - з можливістю прогнозу - оцінка повинна давати дані про те, до яких видів діяльності й на якому рівні людина здатна потенційно;
 - комплексно - оцінюється не тільки кожний зі членів майбутнього творчого колективу, але й зв'язки й відносини усередині його, а також можливості організації в цілому;
 - процес оцінювання й критерії оцінки повинні бути доступні не вузькому колу фахівців, а зрозумілі й оцінювачам, і спостерігачам, і самим оцінюваним (тобто мати властивість внутрішньої очевидності);
- проведення оцінних заходів повинне не дезорганізувати роботу колективу, а вбудовуватися в загальну систему роботи в організації таким чином, щоб реально сприяти її розвитку та удосконалюванню.

Ділова оцінка співробітників - досить складна в методичному й організаційному плані робота. Насамперед потрібно відзначити, що єдиної універсальної методики, придатної для вирішення всього комплексу завдань, які стоять перед оцінкою персоналу, просто не існує й навряд чи вона можлива. Немає загальноприйнятої методики оцінки і за рубежом.

Із цієї причини найчастіше організації змушені розробляти програму оцінки, включаючи і методику її проведення, власними силами або переробляти типові рекомендації, використовувати досвід інших організацій і міністерств (пристосовуючи його під свої цілі, часові й фінансові можливості). Іноді організації можуть прибігати до послуг фірм, які мають у своєму розпорядженні і фахівців, і набір методичних програм оцінки стосовно до найрізноманітніших завдань її проведення.