Анкетирование

Автор: Administrator
22.08.2010 16:36 - Обновлено 22.08.2010 17:20

Метод анкетирования может трансформироваться под нужды оценки в различных проявлениях. Так, например, оценочная анкета может представлять собор набор позиций с описаниями различных черт сотрудника, при изучении которых оценивающему достаточно будет отметить подходящий вариант. Зачастую к данным описаниям привязана количественная балльная оценка, таким образом общий рейтинг анкеты дает представление о набранном количестве баллов и соответствии ему установленному оценщиками числу. Другая модификация – набор вопросов, на которые необходимо ответить, выявив положительные и отрицательные черты работника. Но бычно этот метод используется как дополнительный, а не как основной. Анкетирование может проводиться и не сторонними наблюдателями (руководителями, коллегами, независимыми экспертами), но и непосредственно сотрудником. В этом случае анкета составлена из базовых вопросов и тестов, на которые необходимо ответить человеку, и уже его ответы затем будут подгоняться под установленные критерии. Удобство такого типа оценки заключается в «безличности», что исключает большую нервозность, в возможности обрабатывать результаты с помощью компьютерных программ. Недостаток же в «бумажности»: ответы ведь могут быть одними, а на практике действия им соответствовать не будут, причем не обязательно потому, что сотрудник намеренно пытался изменить свои данные (хотя и такой вариант возможен).