



В компаниях, численность персонала в которых превышает 100 человек, кроме задачи отбора «подходящих» людей существует также необходимость использования единых критериев при приеме на работу, переводе на другое место работы и мотивации персонала. Поэтому следует предъявлять особые требования к методам оценки персонала. Результаты оценки сотрудников нужно представлять в едином формате, что даст возможность сравнения нескольких сотрудников по данным их оценки.

При этом оценку сотрудников, приведенную в форме описания, необходимо иллюстрировать количественными данными, что позволит использовать объективную информацию в процессе принятия управленческих решений.

В качестве количественной информации, которую получают для оценки кандидатов и сотрудников, кроме анализа документов, проверки рекомендаций и интервью, определяющих их компетентность, рекомендуется использовать опросники отдельных лиц и профильные бизнес-кейсы. По результатам оценки руководитель получает не столько описательную характеристику сотрудника или претендента на должность, сколько цифры, благодаря которым затем можно сравнивать одного кандидата с другим на основании параметров, ключевых для принимаемого кадрового решения.

Для разработки технологии оценки персонала, которая включает профильные бизнес-кейсы, тесты способностей и личностные опросники, можно использовать методический материал, который, как правило, заказывают и приобретают у компаний, специализирующихся на создании технологий оценки персонала. Затем специально обученные специалисты по подбору кадров в компаниях оценивают большинство кандидатов с учетом этих технологий.