



Основу этого метода составляет ранжирование аттестуемых работников – от лучшего к худшему с присвоением определенного номера по порядку. Такое сравнение может проводиться также несколькими способами. К примеру, сотрудника могут пригласить на интервью. Для каждого ответа на вопрос существует классификация от Отлично до Посредственно и выставляются баллы, вычисляется средний балл и таким образом выстраиваются поочередно в шкалу разные сотрудники компании.

Результаты в конце также сравниваются не только друг с другом, но и с установленным эталоном и результатами прошлых лет для отслеживания динамики. Метод может работать и на основе сравнения. Для этого составляется (если говорить о самой простой модели такого сравнительного анализа) таблица с фамилиями сотрудников – по вертикальной и горизонтальной шкале таблицы. Соответственно в клетках пересечения фамилий (допустим, Иванов-Петров, Иванов-Сидоров... Петров-Сидоров и т.д.) вписывается фамилия того сотрудника, который в данной паре выглядит более выигрышно. По количеству нахождения лучших в каждой паре соответственно вычисляется самый «позитивный» и самый слабый сотрудник. Однако в таком типе сравнения главным критерием является работа оцениваемой группы лиц в одной должности либо список задач одного типа.