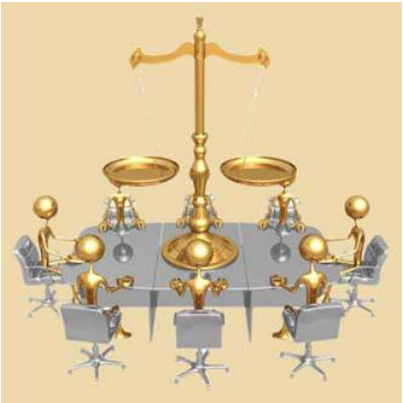
Автор: Administrator
08.02.2013 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:09



Одним из множества вопросов современного трудоустройства и подбора персонала, вызывающих острые дискуссии, остается вопрос оценки сотрудников и соискателей. Несмотря на всевозможные методики проведения оценки персонала, оценка всегда будет зависеть в большей или меньшей степени от того, кто ее проводил.

Ни один из методов оценки не является объективным, потому что каждый человек, который проводит оценку, дополнит используемую методику своими субъективными воззрениями в каждом отдельном случае. И, пожалуй, ни один специалист не сможет гарантировать то, что его восприятие не будет субъективно искажено.

Психологи утверждают, что эффект ореола сказывается на оценке внешности кандидата. Эффект контраста показывает то, что средний кандидат на фоне слабых может быть оценен как сильный кандидат. Эффект стереотипазации дает толчок к оцениванию кандидатов с помощью использования стереотипов, которые всегда есть в любом обществе.

Привлечение большого количества экспертов дает возможность поставить более объективные оценки персоналу. Это дороже, но эффективнее. Эффективной оценке способствуют профессиональные тесты, они дают возможность кандидату ответить на задания, которые имеют отношение к желаемой или имеющейся профессии. Правда, они занимают много времени и неудобны тогда, когда проходит лишь первое знакомство с кандидатом. В такой момент больше оцениваются личностные качества, а не данные тестов.

Если грамотно подойти к вопросу оценки персонала и скомбинировать подходы, то выходит вполне объективная оценка. Не стоит гнаться за объективностью, перегибая палку. Достаточно того, чтобы работодатель был уверен в таких факторах: возможность выполнения работы, желание ее выполнять, совместим ли кандидат с компанией, руководителем, управляем ли человек и безопасен ли для компании. Такая оценка будет истинно объективной.