Оценка персонала – комплекс методов, позволяющих проанализировать соответствие сотрудника занимаемой должности, эффективность его работы и пользу, приносимую компании. Грамотный HR-специалист руководствуется базовыми критериями:

* **Профессионализм или так называемые hard skills**. Это совокупность знаний, опыта, навыков, необходимых для осуществления функций на рабочем месте. Иногда для качественного определения таких знаний проводится тестирование либо экзамен.
* **Soft skills или надпрофессиональные компетенции**. К ним относятся: ориентированность на результат, самодисциплина, умение общаться с коллегами и
* находить компромисс, инициативность. Существуют различные кейсы и деловые игры, помогающие определить наличие и уровень «мягких скиллов».
* **Продуктивность труда**. Выполнение плана продаж, производство определенного объема продукции, заключение n-ого числа контрактов и т.д. Однако важно не забывать о воздействии внешних факторов, вследствие чего фактический результат может сильно отличаться от запланированного. И это далеко не всегда говорит о некомпетентности специалиста.

***От теории к практике: как нанять человека и не понести убытки?***

Для достижения предприятием поставленных целей нужно оценивать потенциального кандидата еще на стадии собеседования, чтобы не терять драгоценное время и средства на обучение или переобучение целого офиса. Помните: прибыльность достигается за счет качества, а не количества!

|  |  |
| --- | --- |
| Отбор кандидата | Вычитать резюме и протестировать способности |
| Проверить предоставленную информацию на достоверность |
| Сопоставить мотивацию и финансовые ожидания с целями и возможностями фирмы |
| Управление людьми | Анализ результативности работы |
| Снижение текучести кадров, повышение заинтересованности |
| Выявить людей, не соответствующих занимаемой позиции |
| Сформировать кадровый резерв |
| Оптимизация расходов на обучение штата |
| Увольнение | Рассмотреть отношение бывших подчиненных к руководству и деятельности организации |
| Выявить проблемы внутри организации посредством обратной связи |

Открытым остается вопрос: кто будет осуществлять вышеуказанные мероприятия?

**1.** Можно нанять квалифицированного рекрутера. Очень удобный вариант, но весьма дорогостоящий. К тому же, хорошего специалиста найти очень сложно.

**2**. Аутсорсинг. Эксперты внешнего независимого центра изучают соискателей с последующими выводами. Но рентабельно таким способом изучать исключительно топовые вакансии.

**3.** Автоматизированные онлайн-платформы. Дают возможность сэкономить крупную сумму, оптимальный метод оценки кадров.

