

АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МЕТОДОВ ОТБОРА И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Жидкова Алина Игоревна

Научный руководитель: Вовненко Галина Ивановна, к.э.н. доцент

Существенное внимание в рамках экономического анализа следует уделять оценке пригодности потенциального работника на этапе отбора персонала, а затем и на этапах подтверждения его профессиональных компетенций (аттестации). Следуя отдельным принципам отбора, соответствующим основным положениям кадровой политики учреждения, в зависимости от статуса вакантной должности специалисты кадровых служб оценивают не только профессиональные качества претендента, но и его поведенческие характеристики.

На этапе отбора персонала используются различные методы – от аналитических до медико-психологических. Авторы Ендовицкий Д.А. и Беленова Н.Н. выделяют определенные методы отбора персонала, которые, на наш взгляд, можно адаптировать для применения в учреждениях социального обслуживания лиц пожилого возраста:

1) Анализ и оценка заявительных документов (анализ заявлений; анализ трудовых свидетельств и свидетельств об образовании; проверка рекомендаций; анализ стажа; медицинское заключение);

2) Тестирование (тест производительности; тест на интеллект; личностный тест);

3) Собеседование (анализ выразительности поведения; анализ рабочего поведения; анализ социального поведения) [1, с.140-142].

Большинство из перечисленных методов, по нашему мнению, целесообразно применять в учреждениях социального обслуживания лиц пожилого возраста, за исключением такого метода как «тест производительности», т.к. показатели производительности труда отображают численное значение количества продукции, выпущенной работником за единицу времени. В данных учреждениях учет количества оказанных услуг в единицу времени не ведется, так как перед учреждением не стоит такой «количественной цели»: упор делается, напротив, на «качество» оказываемых услуг.

Известно, что объективность использования метода «тестирование» гораздо выше методов «анализа и оценки заявительных документов». Однако тестирование сопряжено с большими затратами со стороны работодателя, так как диагностику результатов может проводить только специалист с профильным образованием.

Целью нашего анализа в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Ярославской области Ярославском областном геронтологическом центре (далее – ЯОГЦ) было выявление востребованности и результативности методов отбора и аттестации персонала в данной организации. В результате было установлено, что в ЯОГЦ используется большинство из перечисленных методов. Все они целесообразны и полезны, поскольку персонал в учреждении подобран грамотно, о чем свидетельствуют различного рода показатели деятельности учреждения (опрос получателей социальных услуг; наличие грамот и благодарственных писем в адрес как учреждения, так и отдельных сотрудников; социальные и экономические показатели деятельности; отсутствие текучести высококвалифицированных кадров; стабильность медицинского и иного персонала; удовлетворенность сотрудников своей работой; высокие рейтинги учреждения в различных конкурсах; активность учреждения в социальных мероприятиях и занятие призовых мест и др.).

Не применяются в ЯОГЦ такие методы как: проверка рекомендаций, тест на интеллект, личностный тест. Следует отметить, что такой метод как проверка рекомендаций, постепенно уходит в прошлое, применяется крайне редко. Более того, сотрудник никогда не будет прикладывать о себе неудовлетворительные мнения, а положительным рекомендациям руководство не всегда доверяет. Однако, исходя из практики бюджетных учреждений, руководители не прочь взглянуть на такого рода бумагу.

Считаем целесообразным апробирование в данном учреждении при приеме на работу таких методов как использование теста на интеллект (например, можно прибегнуть к измерению эмоционального интеллекта) и личностного теста (например, можно обратиться к методическому отделу учреждения с просьбой о разработке соответствующих тестов). На основании данных личностного теста можно предложить сотруднику заключить психологический контракт, который может быть определен как

неписанные взаимные ожидания и обязательства работника и организации. Эта новая форма отношений между работодателем и работником может быть весьма результативной в социальных бюджетных учреждениях. Решение о внедрении таких методов, разумеется, остается за руководителями. Необходимо также учитывать, что такого рода эксперимент требует большой теоретической проработки. Более того, практическая обработка результатов таких тестов, как уже было отмечено, может принести учреждению некоторые дополнительные затраты на привлечение специалистов в этой сфере.

Список использованных источников

1. Ендовицкий, Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: научное издание [Текст] / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. – М.; КНОРУС, 2013. – 192 с.