

image not found or type unknown



Некоторые рекрутеры пишут, что при подборе сотрудника линейным руководителем очень часто проявляется субъективизм, т.е. выбор кандидата на должность не по объективным характеристикам, а по собственному предпочтению.

Я считаю, что это неправильный подход, потому что в результате хороший кандидат может быть отвергнут, потому что не понравился руководителю.

Есть способы попытаться решить проблему субъективизма в оценке деловых качеств работников:

1. Поручить проводить подбор линейному руководителю вместе с сотрудником HR-отдела;
2. Поручить оценку кадровой службе, вынесенной за пределы предприятия (эта отстраненность делает оценку более адекватной. Способ, тоже действенный, но распространенный пока в основном на западе).
3. **Определить критерии, действительно важные для оценки качества работы сотрудников.**

С другой стороны, подбор именно тех людей, которые смогут справиться с возложенными на них обязанностями по оценке персонала без ущерба для их основной деятельности, - это тоже проблема. Для этого линейному руководителю необходимы:

- совершенное владение приемами опроса работников;
- высокий уровень наблюдательности;
- четкое и ясное представление о взаимоотношениях в коллективе;
- высокий уровень проницательности;
- умение разработать и применить стандартную оценочную программу;
- точность выражений при описании поведения оцениваемого.

Если развивать руководителей в этом направлении, то это поможет сделать подбор персонала более объективным.