

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО  
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



**Мелітополь 2020**

Науковий керівник: Шевчук О.Ю., к.е.н., доцент кафедри Менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

## **ПОВЕДІНКОВЕ ІНТЕРВ'Ю ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ**

**Мартинова Н.О.**, *tvoyanata8@gmail.com*

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Основним недоліком більшості методів оцінки персоналу - їх суб'єктивність, низька надійність при оцінці знань і навичок людини. Щоб відібрати кандидатів, розроблено кілька видів інтерв'ю. Одне з них - це поведінкове, - одне з небагатьох, яке дійсно дозволяє зрозуміти, що ж реально знає і вміє кандидат.

Поведінкове інтерв'ю або інтерв'ю за критеріями містить структурований перелік питань щодо досвіду або здібностей у певних областях, що відносяться до роботи. Ці області (критерії) виявляються в процесі аналізу роботи, предметом розгляду якого була поведінка «хороших» (успішних) співробітників. Постулати, які лежать в основі технології поведінкового інтерв'ю:

1. Оцінюється тільки поведінка. В ході інтерв'ю збираються дані про специфічні, що мають відношення до конкретної роботи, компетенції або умови.

Основний фокус - аналіз фактів дій кандидатів в минулому за схемою: ситуація - завдання - дія - результат. Відмінна особливість такого виду інтерв'ю - питання спонукають відповіді прикладом з життя: "розкажіть мені про ситуацію, коли вам вдалося досягти ..." або "опишіть випадок в якому ...".

2. Використовуються чіткі критерії або так звані компетенції.

Позитивні сторони поведінкового інтерв'ю:

1. Висока надійність. Інтерв'ю спирається на чіткі критерії і очевидні факти. Як відомо, поведінка дорослої людини змінюється повільно, і ідеальним буде вважатися приклад з минулого не пізніше півроку. Для надійності висновки робляться на підставі трьох прикладів по кожному оцінюваному фактору. Звіт по людині, зроблений на основі поведінкового інтерв'ю, дійсний близько року, а за фактом близько 2-3 років.

2. Мало брехні. Людям складно одночасно згадувати приклади з минулого і придумувати щось нове. Вигадки відрізняються низькою деталізацією і відсіваються інтерв'юером, що не підходять для висновків.

3. Чіткість оцінки. Результати такого інтерв'ю легко оцінювати, тому що є чітка рейтингова шкала, передбачена для кожної конкретної компетенції, в якій немає розпливчастих формулювань, характерних для стандартного психологічного портрета "кандидат, швидше за все сангвінік, з яскраво вираженим агресивним настроєм ...".

4. Легкість порівняння. За допомогою використання однакових компетенцій, оцінки, отримані в ході інтерв'ю, можуть бути інтегровані з інформацією, отриманою з інших джерел, таких як тести, вправи або опитувальники.

Негативні сторони поведінкового інтерв'ю:

1. Час. Для того щоб повністю оцінити велику кількість компетенцій, буде потрібно не менше години з розрахунку, що середній час - це 10 хвилин на компетенцію.

2. Багата уява. Кандидати з розвиненим мисленням і фантазією можуть придумати правдоподібні випадки в ході інтерв'ю і внаслідок цього виявитися переоціненими, тому бажана інтеграція з іншими інструментами.

3. Обов'язковість додаткової оцінки.

### **Список використаних джерел:**

1. <http://www.sbsc.ru/index.html> - Smart Business Solutions (Практика сучасного підходу).
2. <http://www.hr-portal.ru/> - HR-Portal (Спільнота HR-Менеджерів).