

**Семенов Н. М.**  
**КЕЙС-МЕТОД КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

В ходе подбора персонала кадровыми службами используются многие методики: интервьюирование, деловая игра, психологическое тестирование и многие другие. Но ни один из них не показывает комплексный потенциал кандидата. Оценивая человека, работникам кадровой службы необходимо быть готовыми к тому, что, идя на собеседование, кандидат точно так же готовится, выдает при оценке не настоящие, а, по его мнению, желаемые ответы. В итоге идеальный кандидат на собеседовании может оказаться полной противоположностью в работе. И отсюда возникает закономерный вопрос: как на этапе первичного отбора оценить реальные будущие действия человека в той или иной реальной ситуации, не включая его в рабочий процесс. С этой целью был разработан кейс-метод.

По определению «Кейс – это смоделированная рабочая ситуация, вызывающая дискуссию, требующая анализа и предложений по эффективному решению проблемы». Он считается одним из наиболее современных и эффективных инструментов, применяемых для определения характерных навыков и потенциальных возможностей специалистов. В отечественном управлении персоналом его знают под методом ситуационных задач и применяют зачастую для оценки менеджеров среднего и высшего уровней с целью выяснить - способен ли данный претендент как специалист решать аналитические, стратегические и управленческие задачи разной сложности. Кейсы (ситуационные задачи) позволяют прогнозировать, как именно претендент поведет себя в реальной ситуации, в то время как другие методы оценки выявляют только наличие или отсутствие соответствующих профессиональных данных и личностных характеристик.

Для того чтобы кейсы, применяемые для оценки при найме или продвижении на ключевые позиции, позволяли составлять действительно достоверные прогнозы, необходимо научиться их выбирать и корректно оценивать предлагаемые решения.

При выборе практических задач важно учитывать следующее:

- суть кейса должна отвечать содержанию предлагаемой работы оцениваемого человека;

- уровень принимаемых решений должен отвечать уровню предлагаемой должности (функциональным обязанностям и ответственности);
- описанная ситуация должна обеспечивать возможность того, чтобы сотрудник проявил максимум необходимых компетенций;
- в задании должна содержаться информация, достаточная для анализа ситуации и принятия решения.

Ключевыми критериями выбора кейса являются: простота, достоверность, соответствие условиям предприятия и рабочего места; объективность оценки результата принятого решения. В современных условиях следует добавить возможность компьютеризации как процесса прохождения оценки, так и получения выводов о ее успешности и ошибках. В современных условиях развития процесса управления предприятиями и организациями данный метод является практически незаменимым и требует большей популяризации.

---

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Кір'ян О. І.