

УДК 311.14

**ОПТИМИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ:
РАЗРАБОТКА ИНДЕКСА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОЦЕНКИ
ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА
НА ОСНОВЕ РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА**

Присяжный Максим Сергеевич, магистр 2 курса факультета экономики и финансов, ФГБОУ ВО РГА У-МСХЛ имени К. А. Тимирязева, maxx787@mail.ru

***Аннотация:** Разработан индекс оценки эффективности и оценки потенциала сотрудников при подборе персонала на основе регрессионного анализа, являющийся альтернативной заменой тестированию Caliper с возможной экономией в среднем до 900 тысяч рублей в год. Математически было доказано сильное влияние между разработанным индексом оценки потенциала и индексом оценки эффективности.*

***Ключевые слова:** оценка эффективности, оценка потенциала, регрессионный анализ, модель компетенций, тестирование Caliper.*

Модель компетенций - полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности. Чтобы быть эффективной, модель должна иметь простую структуру, быть ясной и легкой для понимания [1].

Ключевая задача модели компетенций — устанавливать требования к уровню знаний, навыков, умений и к личностным качествам сотрудников, которые могут быть, как педалью газа, так и тормозом в развитии компании [2].

Корпоративная модель компетенций необходима компании на этапе подбора и оценки персонала.

Первым этапом практической деятельности является формирование выборки сотрудников на основе заполненных данных тестирования Caliper. В зависимости от профиля должности, на который кандидат проходит тест, формируется сводный отчет итоговых значений по каждой из 18 компетенции в

градации от 1 до 99 с итоговой оценкой соответствия позиции в градации от 1 до 10. Чем выше эта оценка, тем наиболее соответствует кандидат своей позиции. Для корректного расчета Индекса потенциала вся выборка была разделена на отдельные профили, так как для методики расчета каждого профиля используются разные компетенции. К примеру, для Директора по производству это одни компетенции, а для аналитика - другие (рисунок 1).

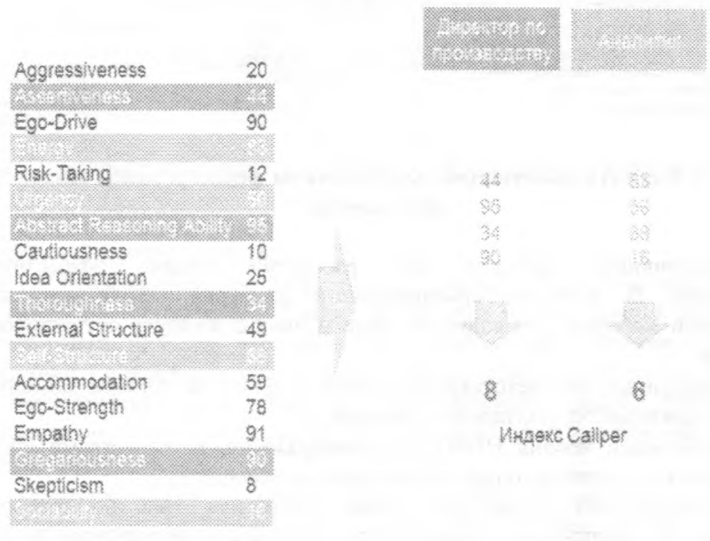


Рис. 1 Пример формирования сводной оценки в зависимости от профиля должности

Все расчеты были выполнены в программном обеспечении Minitab 17, используя инструмент для применения регрессионного анализа Fit Regression Model. В результате, из 18 компетенций сильное влияние на формирование сводной оценки Caliper было замечено у четырех компетенций, P-value которых было в рамках рекомендуемого значения ($< 0,05$). Также было получено высокое качество математической модели - более 74%. При применении регрессионного анализа была сформирована формула, с помощью которой были пересчитаны полученные значения Индекса потенциала со сводной оценкой Caliper и получены следующие результаты. Точное совпадение оценки было замечено в 56% случаев, разница в 1 балл - в 39% случаев, разница в 2 балла - в 5% случаев.

Таким образом, самостоятельный расчет Индекса потенциала сотрудников позволяет с высокой точностью прогнозировать уровень соответствия кандидата на должность аналогично тестированию Caliper (рисунок 2).

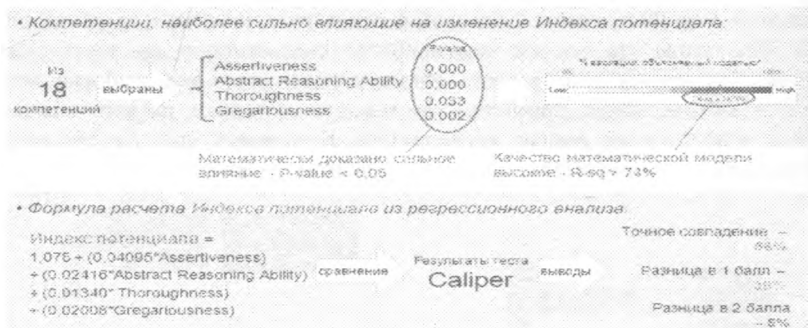


Рис. 2 Анализ компетенций, влияющих на формирование Индекса потенциала

Аналогичным методом был рассчитан Индекс эффективности сотрудников. В качестве сравнительного критерия эффективности для исследуемой выборки Руководитель группы оценил каждого сотрудника на 2 категории:

- сотрудники, соответствующие своей позиции на данный момент (они получили критерий эффективности, равный 1);
- сотрудники уровня НИ-РО с ярко-выраженными качествами сильного лидера (они получили критерий эффективности, равный 2).

Дополнительно к выборке были добавлены еще 9 сотрудников, уволенных по инициативе работодателя. Они были определены в третью группу - группа неэффективных сотрудников с критерием эффективности, равным 0. Таким образом, для выборки была определена градация эффективности - от 0 до 2. В результате, из 18 компетенций сильное влияние на формирование Оценки руководителя было замечено у пяти компетенций, P-Value которых было в рамках рекомендуемого значения (< 0,05). Также было получено высокое качество математической модели - более 70%. При применении регрессионного анализа была сформирована формула, с помощью которой были перерасчитаны полученные значения Индекса эффективности с личной оценкой Руководителя группы и получены следующие результаты. Точное совпадение оценки было замечено в 84% случаев, разница в 1 балл — 16%.

Таким образом, самостоятельный расчет Индекса эффективности сотрудников позволяет с высокой точностью проводить оценку деятельности сотрудников, соответствующей оценке руководителя.

В заключение практической работы была проведена корреляция между полученным Индексом потенциала и Индексом эффективности сотрудников. Действительно ли, при максимальном значении Индекса потенциала сотрудник с его набором компетенций будет максимально эффективным? На рисунке 3 можно заметить, что в группе с наименьшей оценкой Индекса эффективности преобладает минимальное количество сотрудников с оценкой Индекса

потенциала выше среднего значения. Исключением является единственный сотрудник с оценкой Индекса потенциала 4, который вошел в группу наиболее эффективных сотрудников.



Рис. 3 Корреляция Индекса потенциала и Индекса эффективности сотрудников

Результат моей научной работы:

- С применением регрессионного анализа и результатов оценки компетенций по тестированию Caliper разработан Индекс оценки потенциала сотрудника при подборе персонала, являющийся альтернативной заменой тестированию Caliper с возможной экономией в среднем до 900 тысяч рублей в год. Математически был доказан определенный список компетенций сотрудников, имеющих наиболее сильное влияние на формирование Индекса оценки потенциала.

- С применением регрессионного анализа и результатов оценки компетенций по тестированию Caliper разработан Индекс оценки эффективности, позволяющий с высокой вероятностью прогнозировать эффективность сотрудника. Математически было доказано сильное влияние между разработанным Индексом оценки потенциала и Индексом оценки эффективности, позволяющего принимать корректные и логически обоснованные выводы при подборе персонала.

Разработанную модель оценки потенциала и эффективности сотрудников планируется внедрить в производственную компанию и использовать для повышения качества подбора персонала и замены тестирования Caliper для сокращения расходов на оценку потенциала.

Библиографический список

1. «Модель компетенций - это не сложно» [Электронный ресурс] // HR-Portal.ru: информ.-справочный портал по управлению персоналом., 2008г.. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/model-kompetency-eto-ne-slozhno> (дата обращения: 10.04.2017).
2. «Модель компетенций глазами пользователя: «зачем» или «для чего?»» [Электронный ресурс] // HR-Portal.ru: информ.-справочный портал по управлению персоналом., 2008г.. URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/model-kompetency-glazami-polzovatelya-zachem-ili-dlya-chego> (дата обращения: 10.04.2017).