

Автор: Джиндра Венкера
Автор перевода: Давыдова Е.
Источник: www.hrliga.com

Краткий обзор метода Хея

Метод направляющих профильных таблиц оценки рабочих мест – это наиболее широко используемый метод оценки во всем мире. Данный метод используется в организациях, более чем в 5 000 частных и общественных секторах для оценки всех типов и уровней рабочих мест. Два недавних исследования в определенных областях мира подтверждают вышеупомянутую информацию. Дипломированный Институт Персонала и Развития в Великобритании отмечает, что 78 % организаций в Великобритании используют метод Хея. Исследование Towers Perrin показало, что 75 % крупных организаций частного сектора в Европе используют оценку Хея для некоторых рабочих мест. Подобные данные могут быть развиты и в Северной Америке.

Система продолжает развиваться и совершенствоваться с ориентацией на клиента, в ответ на изменения во внешней среде, такие как законодательство, широкое использование технологий на рабочем месте, и развивающиеся способы организации работы. Метод оценки рабочих мест используется с целью поддержания анализа организации труда, улучшения аттестации и культуры работы в соответствии с требованиями клиента. Основные понятия весьма просто выдержали испытание временем, потому что они являются универсальными. Они служат основой для того, чтобы сортировать положения в равноправной манере.

Непосредственно центр процесса оценки работы, при использовании метода Хея находится по природе и требованиям работы, не в навыках, образовании, личных особенностях, или текущей заработной плате человека.

Метод Хея основан на идее, что рабочие места могут быть оценены с точки зрения знаний, которые предъявляются к конкретному рабочему месту, размышлений, с помощью которых решаются проблемы, обязанностей, и условий труда, связанных с работой.

Метод Хея состоит из четырех "профильных таблиц", которые используются, чтобы определить каждый фактор и обеспечить количественные меры, которые формируют основание для оценки.

Четыре фактора, используемые в методе Хея:

1. Ноу-хау

Эта таблица измеряет общее количество каждого вида знаний и навыков, приобретенных, и необходимых для выполнения работы. Таблица состоит из трех измерений:

- практические процедуры и знания, специализированные методы, и изученные навыки;
- реальное или концептуальное планирование, координирование, направление, и управление действиями и ресурсами, их связь с организационной единицей или функцией;
- активное осуществление передачи навыков от одного лица другому в области человеческих отношений.

2. Решение проблемы

С помощью этой таблицы измеряют мышление человека, требуемое в работе, рассматривая два измерения:

- окружающая среда (или внешняя среда), в которой имеет место мышление;
- проблема, представленная размышлением, которая будет осуществлена.

3. Ответственность

Эта таблица измеряет относительную степень, при которой работа, выполненная со знанием дела, может затронуть единицы в пределах организации. Она отражает уровень принятия решения и влияние работы при рассмотрении, в следующем порядке важности:

- природа средств управления, которые ограничивают или расширяют принятие решения или влияние работы;
- непосредственность влияния работы на единицу или функции организации;
- величина единицы или функции.

4. Условия работы

Таблица измеряет условия, при которых выполняется работа, с учетом следующих факторов:

- физическое усилие, которое измеряет степень физической усталости, что, следует из комбинации интенсивности, продолжительности, и частоты любого вида физической деятельности, требуемой в работе;

- среда, которая измеряет физический дискомфорт или риск несчастного случая или слабого здоровья, которое следует из комбинации интенсивности, продолжительности, и частоты подвергания, в работе, к неизбежным физическим и экологическим факторам;

- сенсорное внимание, которое измеряет интенсивность, продолжительность, и частоту требования в работе для концентрации, используя один или больше пяти чувств;

- умственное напряжение, которое измеряет степень напряженности или беспокойства, которые следуют из комбинации интенсивности, продолжительности, и частоты подтверждения факторам, врожденным и приобретенным от процесса работы или окружающей среды, которая типично вызывает напряжение при разумном подходе к работе.

Сосредотачиваясь на важных аспектах содержания конкретной работы, завершения, которое будет достигнуто, и условия, при которых выполнена работа, метод Хея дает возможность систематически оценить отношения среди различных должностей и определить их относительное значение.