

МЕТОД ПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ

Студент гр. 11305123 Кисляков Н. Н.

Кандидат физ.-мат. наук, доцент Романчук В. М.

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

Метод парного сравнения – инструмент, который позволяет выбрать один подходящий вариант из нескольких. Автор этого метода – Луис Леон Терстоун. Наиболее примечательный пример использования данного метода является сравнение различия между сотрудниками по важным критериям для эффективной работы.

Рассмотрим упрощенный метод парного сравнения для оценки персонала на практике. В некоторых задачах этот метод применяется в явном виде и не требует дополнительного исследования. Для начала определяют, по какому критерию будут сравнивать специалистов. Можно выбрать любое количество пунктов, но чем больше, тем сложнее оценивать. Выбрать для оценки можно, например, профессиональное или личностное качество. Количество сравнений для оценки определенного количества сотрудников определяется по формуле:

$$\text{Количество сравнений} = \text{Число сотрудников} \cdot (\text{Число сотрудников} - 1) / 2. \quad (1)$$

Главный недостаток метода – его можно использовать для оценки небольших групп людей. В заготовленную таблицу вносим данные сотрудников и «критерий», по которому будем проводить сравнение. Если сотрудник соответствует критерию, в поле ставится единица, если не соответствует, то в поле ставится ноль, по окончании сравнения подводятся итоги и выбирается лучший сотрудник, табл. 1.

Таблица 1 – Пример оформления парного сравнения по «критерий»

| Критерий | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------|------|
| Фамилия | Сотрудник 1 | Сотрудник 2 | Сумма | ранг |
| Сотрудник 1 | x | 1 | 1 | 1 |
| Сотрудник 2 | 0 | x | 0 | 2 |

Было проведено исследование, в ходе которого сравнили сотрудников некоторой организации. В данном исследовании использовали минимальное число сотрудников равное 3. Количество сравнений определили по формуле: (1) Количество сравнений = $3 \cdot (3 - 1) / 2 = 3$.

Оценивали сотрудников организации по критерию «исполнительность» исходя из мнения менеджера, табл. 2.

Таблица 2 – Результаты парных сравнений

| Исполнительность | | | | | |
|------------------|-----|----------|--------|-------|------|
| Фамилия | Шух | Лахмотко | Ковган | Сумма | Ранг |
| Шух | x | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Лахмотко | 1 | x | 0 | 1 | 2 |
| Ковган | 1 | 1 | x | 2 | 1 |

По итогам сравнения сотрудников вышло: Шух с общим количеством баллов находится на последнем месте, Лахмотко с общим количеством баллов находится на втором месте и Ковган, обладающий максимальным количеством баллов, находится на первом месте.

Литература

1. Метод парного сравнения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67496-metod-parnogo-sravneniya-19-m10>. – Дата доступа: 27.02.2023.

2. Применение метода парных сравнений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://usabilitylab.ru/blog/oevoe-primenenie-metoda-parnyix-sravnenij/>. – Дата доступа: 27.02.2023.