

Precisely as modern technology of personnel assessment
Ivanova E.
Ассесмент как современная технология оценки персонала
Иванова Е. И.

*Иванова Екатерина Ивановна / Ivanova Ekaterina – магистр,
кафедра экономической теории и предпринимательства,
Институт информационно-экономических систем
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону*

Аннотация: в статье рассматриваются основные методические подходы к оценке персонала организации, интегрирующие оценку компетенций по методу «ассесмент-центр». Необходимость грамотного управления людьми в настоящее время становится актуальной, что связано с повышающейся конкурентоспособностью на рынке труда. Качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг определяется высококвалифицированным трудом. В результате организации трудовой деятельности в компании необходимо использовать такой инструмент управления, который бы позволял объединять цели и результат исследования. Таким инструментом и является оценка персонала.

Abstract: the article considers main methodical approaches to assessment of personnel of the organization, integrating the evaluation of competencies by the method of "assessment center". The need for good management of people is now becoming urgent that is due to an increasing competitiveness on the labour market. The quality of manufactured products or provided services is determined by high-skilled labor. As a result of labor organization in the company you need to use a management tool that would allow us to combine the goals and results of the study. Such tool is the assessment of staff.

Ключевые слова: оценка персонала, оценочные процедуры, компетенции, компетентностный подход, ассесмент, методы ассесмента.

Keywords: personnel evaluation, evaluation procedures, competence, competence approach, assessment, methods of assessment.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что увеличение конкурентоспособности предприятий и качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг в настоящее время оценивается как результат высококвалифицированного труда. Организация трудовой деятельности сотрудников строится с помощью управленческого инструмента, который позволяет объединить цели и результаты деятельности компании. Таким инструментом является оценка персонала компании.

На сегодняшний день существуют и активно внедряются в деятельность компаний различные технологии оценки персонала. В настоящей статье значительное внимание уделено технологии комплексной оценки персонала «Ассесмент-центр» (Assesment Centre – центр оценки).

Таким образом, ассесмент-центр представляет собой технологию комплексной оценки персонала, которая основана на моделировании ключевых моментов деятельности сотрудников для выявления уровня развития их профессиональных качеств (компетенций) и определения потенциальных возможностей сотрудников [2, с. 253].

Одно из важнейших преимуществ ассесмента – высокая надежность используемых методов и достоверность результатов оценки. Оценка каждого кандидата проводят несколько профессионально подготовленных экспертов по специально сформированным критериям (компетенциям). Данная технология оценки персонала способствует определению основных профессионально-значимых и личностных качеств сотрудников относительно определенной деятельности.

Ассесмент включает такие принципы, как комплексность оценки, независимость оценки, однозначность критериев оценки, равные возможности всех кандидатов. Необходимо отметить, что одним из основных принципов ассесмента является то, что каждая компетенция должна быть оценена не менее чем двумя методами. Международные стандарты свидетельствуют о том, что методы оценки должны содержать значительное количество относящихся к данной работе имитаций, которые позволяют наблюдать реальное поведение того или иного кандидата при решении задач.

Существуют две основные школы проведения ассесмента - европейская (английская) и американская. Для первой характерно применение тестовых методик, неструктурированных групповых обсуждений, расширенные интервью и объемные письменные задания.

Американский подход подразумевает использование индивидуальных деловых упражнений (бизнес-кейсов), различных дискуссий с заданными ролями и профессиональных игр.

Итогом проведения ассесмента является подготовка персонального отчета по каждому из сотрудников, в котором четко описаны его сильные области и области, требующие дальнейшего

развития. Ассесмент-центр оценивает уровень развития определенных компетенций. Компетенции это модели поведения, которые состоят из различных навыков, способностей, профессиональных знаний и личностных характеристик, а также мотивации, которые в дальнейшем отличают успешных работников от менее успешных.

Модели компетенций отвечают на вопрос, как должен поступить человек, чтобы достичь хороших результатов [1, с. 127].

На сегодняшний день технологию ассесмента чаще всего задействуют в тех случаях, когда необходимо оценить работника топ-менеджмента или среднего менеджмента для оценки трудового потенциала.

Применение технологии ассесмента необходимо в период активного роста и развития компании, когда происходит развитие новых направлений деятельности и важно эффективное использование имеющегося кадрового ресурса. Такая технология позволяет выявить скрытые навыки сотрудников, которые являются потенциальным источником доходов компании.

Если сотрудник занимает должность, не соответствующую его качествам и внутреннему потенциалу, то стоит учесть тот факт, что он может быть намного полезнее на другой должности, более подходящей к его психологическому складу.

В процессе проведения оценочных процедур с применением технологии ассесмента поведение сотрудников компании оценивается в специально смоделированных ситуациях и упражнениях, которые в наибольшей степени отражают компетенции и качества, необходимые для организации успешной работы всех сотрудников в компании.

На сегодняшний день технологию ассесмента можно считать наиболее надежным способом оценки компетенций сотрудников.

Стандартные и нестандартные технологии оценки персонала позволяют выявить сотрудников, которые обладают лидерскими качествами, выявляют не только определенные навыки, которые имеются у сотрудников, но и скрытые возможности, которые могут сделать работу сотрудника более эффективной и продуктивной.

При подготовке оценочной процедуры разрабатывается перечень компетенций, которые будут оценивать с помощью применения технологии ассесмента. Перечень компетенций определяет стандарты для группы оцениваемых участников, для того, чтобы следуя им команда достигала успеха вместе с компанией. Данные перечень определяет зону развития сотрудников данной компании. Далее консультанты разрабатывают упражнения для оценки проявленности данных компетенций. Как правило, упражнения включают различные проблемные ситуации, касающиеся реальных жизненных ситуаций в компании [3, с. 315].

Точность и надежность метода ассесмента обеспечивается определенными факторами:

1) упражнения при оценке подобраны таким образом, что в каждом из этих упражнений оценивается несколько различных компетенций и каждая компетенция оценивается в нескольких различных упражнениях;

2) каждого сотрудника, участвующего в процедуре оценивают, как минимум, два наблюдателя и каждый из наблюдателей оценивает несколько участников;

3) сотрудников могут оценивать как специально подготовленные специалисты, приглашенные в компанию для проведения процедуры ассесмента, так и специально обученные сотрудники собственной компании, которые прошли определенную высококвалифицированную подготовку.

4) фиксирование результатов оценки происходит по наиболее подходящей методике, позволяющей точно оценивать уровень проявления той или иной компетенции в каждом упражнении.

При проведении оценочных процедур используются различные упражнения, в том числе:

1) деловые игры, которые предполагают групповое и парное взаимодействие сотрудников, участвующих в оценочных процедурах;

2) кейсы с описанием различных проблемных ситуаций, по которым участники должны представить свои варианты решения проблемы;

3) тесты, которые направлены непосредственно на определение профессиональных знаний сотрудников в той или иной сфере деятельности;

4) индивидуальные интервью с каждым из участников оценочной процедур.

Литература

1. *Авдеев В. В.* Управление персоналом: технология формирования команды: Учеб. пособие / В. В. Авдеев. М.: Финансы и статистика, 2002.
2. *Адамчук В. В. и др.* Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. М.: ЮНИТИ, 2009.
3. *Албастрова Л. Н.* Технологи и эффективного менеджмента: Учеб.-практ. пособие. М.: Приор, 2008.

4. *Андреева В. И.* Делопроизводство в кадровой службе: Практик. пособие с образцами и документами. 3-е изд., испр. и доп. М.: ЗАО Бизнес-школа, Интел-Синтез, 2000 .
5. *Архипов В. М.* Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Министерство образования РФ; СПб УЭФ. каф. экономики предприятий и производственного менеджмента. СПб.: Изд-во СПб. ГЭФ. 2008.