

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Assessment-центр как метод оценки персонала

Колян Ани Аргамовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: anikolyan1994@mail.ru

Несмотря на кризис, экономические и социальные изменения, эксперты отмечают устойчивость внимания работодателей к человеческому фактору: человеческие ресурсы по-прежнему рассматриваются как ключевые ресурсы организации. При этом с ними связывается успех не только коммерческих, но и государственных организаций.

Под воздействием внешних факторов, прежде всего, кризиса, деятельность большинства организаций подверглась изменениям, она направлена на поиск выхода из сложившейся ситуации без потерь или с наименьшими издержками. Можно выделить три пути преодоления возникших трудностей и стабилизации деятельности, которые выбирает большинство организаций:

- 1) Сокращение рабочих мест, в целях сокращения издержек и обеспечения дальнейшей эффективной работы;
- 2) Борьба с возникающей текучестью кадров и заполнение вакантных позиций в кратчайшие сроки, особенно, если это позиции управленцев
- 3) Функционирование без существенных изменений, но в ожидании «внутреннего прорыва», который позволит справиться с трудностями и вывести организацию на новый уровень развития. Обычно такой прорыв связывают с появлением новых интересных идей у персонала и их самоотверженной работой.

Выбор пути зависит от специфики деятельности и функционирования конкретной организации. Многие предприятия допускают ошибки. Для избегания ошибок необходимо ориентироваться на следующие рекомендации:

- 1) Путь №1. Для того чтобы не допустить ошибок при сокращении кадров, необходимо использовать оценку персонала. Оценка персонала поможет выявить соответствие сотрудников занимаемым позициям, их компетенции и потенциал, уровень мотивации и ценность для организации. Исходя из результатов оценки, компания сможет выявить и сократить именно тот персонал, который не приносит существенный вклад в ее деятельность.
- 2) Путь №2. Для заполнения вакантных позиций компаниям также следует обратиться к оценке персонала. Ее необходимо проводить при подборе персонала, что позволит привлечь в компанию высококвалифицированных и ценных сотрудников с высоким уровнем мотивации.
- 3) Путь №3. В ситуации с функционированием организации без существенных изменений оценка персонала также актуальна, она может помочь выявить скрытые компетенции и возможности уже работающих сотрудников, которые могут сыграть ключевую роль в жизни компании.

Такое разнообразие сферы применения является показателем значимости места оценки персонала в деятельности любой организации - как коммерческой, так и государственной. При этом следует помнить о большом выборе методов оценки персонала, с которым может столкнуться каждая организация, решившая провести оценку сотрудников. На наш

взгляд, универсальным методом оценки персонала, который может применяться как при подборе, так и при измерении компетенций уже работающего персонала, является центр оценки.

Основными задачами использования центра оценки персонала являются:

- 1) оценка потенциала персонала;
- 2) определение соответствия занимаемой должности или соответствия вакантной позиции;
- 3) повышение трудовой мотивации;
- 4) обеспечение обратной связи между руководством и подчиненными;
- 5) разработка плана дальнейшего обучения и развития работников;
- 6) принятие решения о включении в кадровый резерв или же об увольнении.[2]

Таким образом, центр оценки помогает организациям реализовать три основные цели, связанные с кадровой политикой и кадровым менеджментом:

- 1) Набор персонала;
- 2) Развитие персонала;
- 3) Оптимизация управления персоналом организации (формирование кадрового резерва, ротации и так далее).

Традиционно проведение центра оценки осуществляется в три этапа:

- 1) Подготовительный этап Центра оценки. Включает в себя принятие решения об использовании этого метода, анализ, разработка упражнений и программы;
- 2) Проведения Центра Оценки. На данном этапе происходит организация процедуры проведения, наблюдение и оценка тестируемых экспертом и подготовка материалов и сведений об оценке персонала;
- 3) Заключительный этап Центра оценки. Материалы и сведения, полученные на втором этапе, предоставляются в виде конечных результатов всем участникам. Также на данном этапе необходимо проследить и оценить обратную связь с участниками и заказчиком. [1]

Анализ этапов и структуры центра оценки позволяет сделать вывод, что популярность центра оценки и доверие к нему как к методу обследования персонала оправдано. Данный метод может быть использован в любой ситуации. Четкая структуризация, двойная проверка компетенции, работа именно с ситуацией и задачами конкретной организации дают свой результат.

Источники и литература

- 1) Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК): http://hrdevelopment.ru/federations/f_assess/02.pdf
- 2) Энциклопедия экономиста: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html>

Слова благодарности

Выражаю огромную благодарность моему научному руководителю, Батовриной Екатерине Викторовне, за чуткое руководство, советы и ценные замечания в работе над докладом.