

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР (ЦЕНТР ОЦЕНКИ) КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Пономарева Е.С.

*Пономарева Екатерина Сергеевна – магистрант,
направление: менеджмент,
магистерская программа: инновационный менеджмент,
кафедра государственного, муниципального и корпоративного управления,
Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань*

Аннотация: в статье рассматриваются ассесмент-центр, история его создания, методы, применяемые при реализации центра оценки.

Ключевые слова: оценка, персонал, центр оценки, ассесмент, тест, интервью.

Ассесмент центр – специально организованная процедура оценки деловых качеств, навыков и знаний, чаще всего объединяемые понятием компетенция. Ассесмент центр включает в себя различные методы оценки (деловые игры, тесты и интервью), позволяющие увидеть проявления компетенции в каком-либо вопросе.

История возникновения Ассесмент центра.

В 30-х годах XX века перед германской и британской армией возникла проблема отбора офицеров в действующие войска, так как имеющиеся методы не давали необходимого качества. Со временем, метод перешел из армии в бизнес среду. Компания AT&T построила отдельное здание для оценки сотрудников, назвав его Assessment Centre, что в дальнейшем стало обозначением методики. Уже к 60-70 гг. метод стал активно распространяться в американской и великобританской промышленности.

В России метод Ассесмент центра получил распространение в 1990-х годах в связи с необходимостью перехода к новым, более эффективным методам работы с персоналом [1].

Как правило, при проведении «Ассесмент-центра» используются: Оценочные процедуры или задания «Ассесмент-центра»; Психологические тесты; Интервью.

Оценочные процедуры «Ассесмент-центра» — это достаточно сложные и реалистичные задачи. При выполнении этих заданий за поведением участников наблюдают эксперты по оценке. Эффективность выполнения заданий участниками оценивается на основании регистрации наблюдателями индикаторов (поведенческих проявлений) компетенций.

В зависимости от конкретных задач «Ассесмент-центра» могут использоваться следующие типы заданий:

- Дискуссии («без назначаемого лидера», а также с распределенными ролями)
- Деловые игры (организация работы и управление подчиненными)
- Индивидуальные задания (анализ информации, принятие решения, подготовка и презентация плана/ предложения)
- Интерактивные задания (поиск и анализ информации, принятие решения)
- Ролевые игры (презентация и продажа продукта/ услуги, проведение переговоров, работа с жалобами, взаимодействие со сложными клиентами, проведение беседы с подчиненными и т.д.)
- Письменные задания (анализ информации, выделение приоритетов, планирование, принятие решений)

«Ассесмент-центр» проводится с целью оценки нескольких участников (от 4 до 12 человек). Это приводит к экономии времени и средств компании, т.к. оценка нескольких участников проводится одновременно.

Продолжительность Центра варьирует от 1 до 2 дней, а количество наблюдателей (экспертов по оценке) — от 3 до 6 человек [2].

Ассесмент нужен для выявления потенциальных возможностей человека, необходимых для качественной его работы, в первую очередь на новых для него должностях. Поэтому с помощью этой технологии крайне полезно оценивать кандидатов на новые должности [3].

Список литературы

1. Mental skills // Ассесмент-центр (Центр оценки), 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mental-skills.ru/dict/assessment-tsentr-tsentr-otsenki/> (дата обращения: 14.10.2017).
2. Институт «Новые возможности» // «Ассесмент-центр», 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.noi.ru/tehnologii/assessment-tsentr/> (дата обращения: 14.10.2017).

3. *Ксенофонтова Е.А.* Журнал «Управление компанией» // Ассесмент-центр: что это? 2008. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/assessment-centre.shtml/ (дата обращения: 14.10.2017).