

Харькова Ольга Андреевна

студентка

Личутина Ольга Викторовна

старший преподаватель

Гуманитарный институт (филиал)

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный

университет им. М.В. Ломоносова»

г. Северодвинск, Архангельская область

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрен человеческий ресурс как неотъемлемая часть организации, который необходимо постоянно развивать и оценивать. Существуют различные направления в оценке персонала, которая совершенствуется и выступает в качестве комплексного анализа. Именно Ассесмент-центр дает наиболее качественный результат в оценке персонала. В процессе исследования был проведен анализ литературы, а также подробно рассмотрен опыт применения Ассесмент-центра в «Компании М.видео».*

***Ключевые слова:** оценка, персонал, организация, метод, ассесмент, центр, человеческий ресурс, карьера, обучение.*

При решении многих функциональных задач организация сталкивается с большим количеством проблем, которые представляют собой выбор наилучшего варианта решения для эффективного взаимодействия системы и достижения стратегических целей. Для этого организации необходимо провести анализ, который связан именно с выявлением и созданием адекватного, современного человеческого ресурса, выступающий как стратегический фактор, от которого зависит будущее организации.

Человеческий ресурс – это база организации, состоящая из личностей (специалистов), обладающие желаемыми компетенциями и потенциалом. Но для

того, чтобы сформировать человеческий капитал, в котором нуждается организация необходимо продумать систему оценки деятельности работников. Это оценка применяется и при приеме на работу, при поощрении, при продвижении, при обучении, при реорганизации, при сокращении или увольнении. Именно методы оценки могут существенно улучшить управление в компаниях за счет получения и накопления качественной информации о потенциале сотрудников и по-новому организовывать их использование в корпоративных интересах [1].

Наблюдается такой момент, что оценка деятельности персонала распространяется в соответствие со спецификой каждой должности и всех работников независимо от типа организации. При всем этом организация старается расширить доступ к результатам для оцениваемого работника. Многие компании придерживаются открытости, благодаря чему сотрудник имеет полную информацию о своих сильных и слабых сторонах, и общем потенциале развития, что немаловажно в изменяющемся современном мире. Опять же можно с уверенностью заявить, о том, что большинство организаций предпочитают методы оценки, которые могут незамедлительно дать результат проделанной работе. Равным образом подчеркнем то, что сотрудники активно привлечены в процесс оценки, то есть у них есть возможность провести самоанализ полученных результатов деятельности и поставить задачи, которые поспособствуют повышению работы в будущем. В свою очередь организация стремится к комплексной технологии оценки, в которой используется широкий спектр критериев, который обходим не только для подсчета полученных данных, но и для представления систематической информации сотрудникам о достижениях и недостатках, которые они продемонстрировали в ситуациях, являющихся частью реальной или будущей деятельности оцениваемого. Увеличение числа оценщиков (внутренних и внешних) дает современной компании всестороннюю информацию о работе сотрудника. Эта оценка 360 градусов дает справедливую и объективную оценку проведенного эксперимента.

Именно эти тенденции являются основополагающими в выборе методов оценки персонала организации.

Проблемы, которые затрагивают организации, заключаются в том, что каждый метод диагностического исследования сотрудников имеет свои недостатки, и как следствие неправильное заключение о профессиональном поведении сотрудника, занимающего должность. Эти проблемы касаются валидности, достоверности, надежности, объективности, комплексности, прогностичности, которые можно решить, как ссылаются многие авторы при помощи Assessment Center (Центр оценки) [1]. Ассессмент – центр представляет собой методику оценки персонала, его компетенций посредством комплекса инструментов, в том числе наблюдением за реальным поведением кандидата во время упражнения [2].

Именно это актуальное направление в оценке персонала многие авторы отмечают как более эффективное исследование, которое формирует у участников такое поведение, которое соответствует специфике структурной единицы организации.

Рассмотрим опыт применения Assessment Center (Центр оценки) в «Компании М.видео» [4]. В данной российской компании найм сотрудников проработан достаточно тщательно, так как на каждом этапе подбора и отбора кандидатов предусмотрено ряд оценочных методов, которые итак дают достаточную информацию о человеке. Так использование чек-листов дает возможность менеджеру и директору магазина оценить соответствие кандидата профилю успешного продавца при помощи серии стандартных вопросов и практических заданий. В чек-лист входит: тест из 66 вопросов, вопросы для оценки компетенций, ролевые игры, кейсы. Благодаря такому инструменту как чек-лист менеджер экономит время, получает объективную оценку, может сделать обоснованный выбор из нескольких кандидатов. Проведение этого тестирования, собеседования и моделирующих упражнений осуществляется обученным менеджером компании или руководителем, но как указано в российском стандарте Центра оценки, что данный метод будет считаться комплексной технологией, если будет участвовать несколько наблюдателей-экспертов. В данном случае есть некое противоречие, так как зависит все от компании, ее размеров, численности сотрудников, ее территориального расположения. Поэтому, можно утверждать, что этот метод подбора

и отбора кандидатов можно считать комплексной оценкой, так как это процедура может проходить и при присутствии как руководителя, менеджера и старшего продавца. Приглашение специализированных консультантов в ассесменте, происходит в более крупных городах, так как требует дополнительных затрат при проведении такой процедуры.

Как отмечалось выше, что в большинстве случаев Центр оценки применяется при формировании кадрового резерва, то есть руководства и составления индивидуального плана развития карьеры персонала. В компании М. видео существует «Ярмарка вакансий», которая является конкурсом, состоящая из двух частей: выполнение индивидуального домашнего задания и участие в серии групповых упражнений. При успешном выполнении всех заданий конкурса участники могут пройти обучение. После успешного обучения сотрудники могут быть зачислены в кадровый резерв. В этой процедуре участвует шесть и более экспертов. В центр оценки входит индивидуальное деловое упражнение. Кроме того, используются устные презентации, ролевые игры, упражнения, имитирующие консультационные ситуации, упражнения на анализ проблем, упражнения, имитирующие собеседование, аналитические письменные упражнения и групповая дискуссия. Ниже приведен пример, как проводится ярмарка вакансий для менеджеров, и каков результат дает этот способ попадания в резерв.

Есть два способа оценки. Первый способ – это кейс-тестинг, цель которого определить индивидуальную оценку готовности опытных сотрудников и внешних кандидатов к назначению на должность менеджера. Второй способ – это «Ярмарка вакансий», целью которого является оценка потенциала перспективных сотрудников и отбор в программу подготовки менеджеров – «Школа менеджера».

Первый этап состоит из домашнего задания, которое выполняется индивидуально. В задания входят: выполнение практических заданий, заполнение анкеты саморазвития. Второй этап происходит в группе. Он включает в себя самопрезентацию в группе (рассказ о себе, мотивах и целях развития в компании, от-

веты на вопросы наблюдателей), групповая дискуссия (принятие индивидуального решения, взаимодействие в группе, презентация результатов в работе команды), групповая дискуссия 2 (анализ информации, обоснование своей точки зрения, согласование мнений, презентация результатов работы команд). Эти упражнения направлены на оценку навыков необходимых в работе менеджера. После выполнения домашнего задания сотрудники принимают участия в деловой игре. В ней участвует один ведущий, до двадцати кандидатов одновременно, до пяти участников в группе, это дает возможность наблюдать несколько участников одновременно. Ассессерами являются ASM (руководитель региона) и директор, ведущий РТМ (региональный тренинг менеджер). Результатом «Ярмарки вакансий» является решение о зачислении или не зачислении в программу развития и кадровый резерв. Каждый участник получает: краткий отчет с перечнем сильных сторон и зон развития, рекомендации по составлению плана развития, перечень развивающих действий. Как только сотрудник получает положительный результат и проходит обучение (дистанционно, на учебный портал присылают тесты) в «Школе менеджера», его зачисляют в кадровый резерв, в котором он сможет безоговорочно получить должность менеджера, как появится свободное вакантное место. Как только на портале возникает вакантное место и потребность в новом менеджере его автоматически оповещают о должности и принимается решение.

Таким образом, актуальные тенденции в оценке персонала преобразуются и изучаются многими учеными непрерывно. Успех компании достигается тогда, когда функции организации такие как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров объединены в одну цельную программу, являющуюся частью стратегии бизнеса [3]. Поэтому можно утверждать о том, что человеческий ресурс является достоянием организации. Результаты Assessment Center (Цент оценки) помогают при найме сотрудников, при формировании кадрового резерва, так и при разработке индивидуальных карьерных планов.

Список литературы

1. Аксенова А.Е. Стратегический ассессмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 352 с.
2. Климочкина И.М. Методика оценки сотрудников на основе ассессмент-центра // Бюллетень науки и практики. – 2016. – №4 (16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///F:/15227792.pdf> (дата обращения: 25.10.2016).
3. Трубицин В.А. Оценка компетенций персонала методом ассессмент-центра / В.А. Трубицин, В.В. Комиссарчик // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) Экономические науки. – 2015. – №12 (21) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///F:/21804482.pdf> (дата обращения: 03.11.2016).
4. Учебный портал «М.видео.Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mstudy.mvideo.ru/view_doc.html (дата обращения: 04.11.2016).