

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ "АСЕСМЕНТ-ЦЕНТР"

Анотація. Розглянуто сутність методу оцінки персоналу "асесмент-центр" та умови доцільності його використання. Розроблено рекомендації щодо його ефективного практичного застосування.

Аннотация. Рассмотрена сущность метода оценки персонала "асесмент-центр" и условия целесообразности его использования. Разработаны рекомендации по его эффективному практическому применению.

Annotation. The essence of the method of evaluation of staff "assessment center" and conditions of appropriateness of using it have been discussed. Recommendations for its effective practical application are given.

Ключові слова: оцінка персоналу, персонал, "асесмент-центр", планування кар'єри, моделі компетентностей.

Питання, пов'язані з ефективним використанням методу оцінки персоналу "асесмент-центр", розглядалися в працях таких вчених, як: Петюхова В. М., Цимбалюка С. О., Кибанова А. Я., Травина В. В., Дятлова В. А., Данюка В. М. та ін. [1 – 4]. Але, незважаючи на це, процедура оцінки персоналу саме за допомогою методу "асесмент-центр" не є поширеною на вітчизняних підприємствах.

Метою даного дослідження є надання порівняльної характеристики позитивних та негативних боків методу оцінки персоналу "асесмент-центр", а також розробка рекомендацій щодо його практичного застосування.

Майже п'ятдесят років тому в США була розроблена унікальна технологія оцінки персоналу, яка отримала назву "асесмент-центр" (від англ. *assessment* – оцінювання). На даний момент, на думку переважної більшості співробітників зарубіжних департаментів з роботи з персоналом, – це найоб'єктивніший спосіб оцінки персоналу [5].

Суть даної технології полягає в комплексному, багаторівневому підході до кожного оцінюваного працівника, чи то кандидат на вакантну посаду, чи співробітник, який вже працює в компанії. Метод "асесмент-центр" дозволяє отримати найбільш об'єктивну оцінку можливостей людини, необхідних для виконання ним службових обов'язків [3].

Практичне втілення "асесмент-центру" полягає в тому, щоб створити вправи, що моделюють ключові моменти діяльності оцінюваного, в яких проявилися б професійно значущі якості. Цей метод застосовується зазвичай у двох випадках, які зазначені в табл. 1

Таблиця 1

Випадки використання методу оцінки персоналу "асесмент-центр"

Доцільність застосування	Завдання, які допомагає вирішити метод "асесмент-центр"
Оцінка професійно-кваліфікаційного рівня штатного складу	Оптимізація розстановки кадрів (висування, переміщення, виведення); обґрунтованого формування кадрового резерву; планування кар'єри працівників компанії; формування індивідуальних планів навчання та професійного зростання
Оцінка групи претендентів на ті чи інші посади	Обґрунтування надійного відбору тих, хто найбільш повно відповідає висунутим вимогам

За допомогою зазначеного методу оцінки персоналу можливо не тільки визначити відповідність працівника посаді, яку він займає, а також оцінити його емоційний стан, рівень адаптованості, джерела проблем в індивідуальній діяльності та у взаємодії з іншими людьми. Для найбільш повного розуміння "асесмент-центру" необхідно зазначити позитивні та негативні сторони цього методу, які наведені в табл. 2

Таблиця 2

Переваги та недоліки застосування методу "асесмент-центр"

Переваги	Недоліки
Комплексність: учасники проходять випробування за допомогою різних вправ і технік	Процедура "асесмент-центр" дорожча ніж проведення тестування або інтерв'ювання співробітників

за якою спостерігали в процесі використання методу	більше часу, ніж на тестування
Незалежність: кожен учасник оцінюється кількома фахівцями	Для "асесмент-центру" потрібна підготовка спостерігачів із числа співробітників компанії
Достовірність: висновки ґрунтуються на узгоджених оцінках результатів виконання багатьох завдань великою кількістю незалежних експертів	Можливий фактор суб'єктивності і спотворення оцінок спостерігачами
Порівняння результатів: співробітники різних підрозділів оцінюються за однією моделлю компетентностей	Процедура "асесмент-центр" є більш трудомісткою, ніж інші способи оцінки персоналу

Незважаючи на наявність недоліків методу "асесмент-центр", все ж його використання в сучасних умовах високої конкуренції на ринку праці є ефективним. Він допомагає не тільки оцінити працівника, а й вмотивувати персонал до поліпшення якості своєї роботи. Оскільки об'єктивно і серйозно проведена оцінка викликає прагнення у працівників показати себе з найкращого боку і, відповідно, більш якісно виконувати свої професійні обов'язки [1].

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є систематизація переваг та недоліків використання методу оцінки персоналу "асесмент-центр" та розробка практичних рекомендацій щодо його ефективного застосування.

Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі полягають в удосконаленні методологічного забезпечення оцінки персоналу за допомогою методу "асесмент-центр".

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации : учеб. пособ. [для студентов высших учебных заведений] / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Изд. "Экзамен", 2005. – 416 с. 2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2012 – 345 с. 3. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – 2-ге вид. – К. : КНЕУ, 2010. – 398 с. 4. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. Виноградська та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 504 с. 5. HR-Portal [Electronic resource]. – Access mode : <http://hr-portal.ru>.