

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

## АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

**ЯКОВЛЕВА ИРИНА ВЕНИАМИНОВНА**

*Старший преподаватель кафедры экономики и управления Новосибирского технологического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологии», Новосибирск, Россия*  
**Email: yakovik45@yandex.ru**

### АННОТАЦИЯ

Для крупных компаний эффективно использовать метод ассесмент-центра не только при оценке сотрудников организации, но и при отборе кандидатов на вакантные должности.

**Ключевые слова:** центр оценки, ассесмент-центр, подбор персонала, отбор персонала, методы отбора персонала.

## THE ASSESSMENT CENTER AS A METHOD OF STAFF SELECTION

**IRINA YAKOVLEVA**

*Senior lecturer of the Department of Economics and management, Novosibirsk technological Institute (branch) "Moscow state University of design and technology", Novosibirsk, Russia*  
**Email: yakovik45@yandex.ru**

### ABSTRACT

For large companies to effectively use the method of the assessment center not only in the evaluation of employees, but also in the selection of candidates for the vacant positions.

**Keywords:** assessment center, assessment center, recruiting, selection of staff, methods of staff selection.

В настоящее время для ряда компаний проблема дефицита компетентных менеджеров является ведущей. Решение этой проблемы во многом зависит от эффективной организации процедуры подбора персонала, от использования надежных и точных методов

выявления среди многочисленных претендентов наиболее перспективных и успешных сотрудников, способных повести компанию к достижению поставленных целей.

Метод ассесмент-центра, или центра оценки (от англ. assessment

center) чаще всего применяется при оценке уже работающих в компании сотрудников (обычно управленцев): для формирования кадрового резерва, планирования карьеры работников, разработки программ развития персонала. В крупных компаниях применение этого метода может быть эффективным и при подборе персонала, особенно на ответственные, руководящие должности, при закрытии вакансий редких специалистов и при массовом наборе персонала.

Ассесмент-центр (АЦ)- это метод комплексной оценки персонала, основанный на моделировании профессиональных ситуаций деятельности сотрудников, позволяющий оценить реальные качества испытуемых, удовлетворяющие требованиям к должности и определить их потенциальные возможности [2].

Технология АЦ возникла на Западе в годы Второй Мировой войны: использовалась для набора офицеров в британскую армию, затем при подборе разведчиков в Соединенных Штатах. Впоследствии была адаптирована и применена для бизнеса в таких компаниях как Mars, Siemens, Nestle и других.

В России данная технология появилась в начале 90-х годов, в настоящее время применяется в следующих отечественных компаниях: Лукойл, Газпром, Альфа-Банк, Билайн, М.Видео и др.

Метод АЦ заключается в том, что группа соискателей на должность проходит через самые разнообразные испытания: самопрезентации, кейсы, деловые и ролевые игры, профессиональные и

психологические тесты, дискуссии, упражнения, письменные работы. АЦ разрабатывается с учетом специфики бизнеса компании и особенностей деятельности оцениваемых сотрудников. Этот метод похож на обучающий бизнес-тренинг, но его цель не развить умения и навыки, а дать возможность проявить уже имеющиеся компетенции в различных специально смоделированных ситуациях.

Использование комплексной технологии, построенной на принципах критериальной оценки является значительным преимуществом метода АЦ перед другими применяемыми на сегодняшний день методами оценки кандидатов. Точность оценки достигается за счет того, что используются различные взаимодополняющие методики, и одни и те же критерии оцениваются в различных ситуациях, разными способами и несколькими экспертами.

Участниками АЦ являются: оцениваемые сотрудники или соискатели на должность, ведущий АЦ (сотрудник службы управления персоналом компании или приглашенный консультант) и профессиональные эксперты, владеющие данной технологией.

Принципы АЦ, позволяющие получить достоверные результаты и объективную оценку - это комплексность и независимость оценки, равные возможности для участников состязаний и однозначность критериев оценки.

Сравнение уровня эффективности методов оценки кандидатов [1].

| Оцениваемый метод                     | Уровень эффективности, % |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Ассесмент-центр                       | 70 - 80                  |
| Тесты на профессиональную пригодность | 60                       |
| Тесты общих способностей              | 50-60                    |
| Личностные тесты                      | 40                       |
| Интервью                              | 30                       |
| Рекомендации                          | 20                       |
| Графология                            | 10                       |

Этапы проведения ассесмент-центра:

1 Подготовительный:

- определение задач АЦ;
- подготовка документа с обоснованием процедуры;
- анализ работы, определение критериев оценки;
- составление программы диагностики;
- подготовка экспертной группы.

2 Этап диагностики:

- проведение собеседования, тестирования, деловых игр, упражнений;
- решение кейсов, задач;
- обработка и анализ полученных результатов, составление заключения по каждому кандидату.

3 Презентация результатов диагностики и отчетов руководству организации.

4 Сравнение результатов ЦА с эффективностью последующей работы сотрудников [2].

Примером успешного использования метода АЦ является компания «Kodak». При открытии в России предприятия по фасовке бумаги и химикатов перед компанией возникла необходимость в подборе более полутора десятка руководителей и инженерно-технических работников. Претендентов набралось около полусотни, все со специальным образованием и необходимым опытом работы. Для выбора наиболее достойных кадровое агентство «Метрополис», к которому компания «Kodak» обратилась за помощью, остановилось на методе АЦ. Кандидаты были разбиты на группы по 10 человек, каждый участник прошел около десятка отборочных испытаний, разработанных с учетом требований к претендентам. В процессе испытаний фиксировалось поведение участников, велась видеосъемка, для обработки полученной информации использовались специальные

документы. Результатом работы АЦ стало созданное на каждого участника конкурса заключение с оценкой необходимых качеств и рекомендациями.

Через полтора года на действующем предприятии кадровое агентство «Метрополис» провело оценку управленческой команды предприятия: все сотрудники справились с работой практически на 100% и предприятие успешно работало.

Несмотря на достаточно дорогую стоимость этого метода, широкий набор инструментов для

его использования делает АЦ гибким, и предоставляет возможность подобрать задания, полностью соответствующие условиям выполняемой работы и корпоративной культуре организации. Высокая надежность и достоверность результатов оценки при использовании рассматриваемого метода в подборе персонала позволяют российским компаниям максимально полно и эффективно использовать кадровый ресурс для своего успешного развития.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1 Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 31 с.
- 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-forum.ru/> – 17.11.2015

#### REFERENCES

- 1 Makushkin D. E. the Selection and recruiting – Chelyabinsk: publishing house of the SUSU, 2005. – 31 p.
- 2 [Electronic resource]. URL: <http://www.hr-forum.ru/> – 17.11.2015