

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Красильнікова І.І.

Національний університет цивільного захисту України

НК – Кучеренко С. М., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах

Ряд сучасних методик, які сьогодні прийнято відносити до експериментальним (або нетрадиційним), з'явилися у вітчизняній практиці ще на початку 1990-х рр. І хоча більшість з них вже давно активно застосовується в найбільш прогресивних з погляду рівня управління персоналом у компаніях, найчастіше їх використовують для оцінки менеджерів середньої та вищої ланки, а також для визначення лідерського потенціалу кандидатів на керівні посади. Одним з найпопулярніших сучасних методик оцінки є метод "асесмент-центр".

Ассесмент-центр - це один з методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. На сьогоднішній день асесмент - центр є самим валідним методом оцінки компетенцій співробітників.

"Ассесмент-центр" в більшості випадків проводиться за наступною схемою. Оцінюються групи від 3-4 до 10-12 чоловік (причому можлива оцінка роботи як груп, так і окремих осіб). Як правило, на оцінку кандидатів в оціночних центрах відводиться від декількох годин до трьох днів залежно від того, для якого рівня управління здійснюється оцінка.

При оцінці кандидатів зазвичай проводиться ретельний аналіз їх особистісних і ділових якостей, необхідних для успішної роботи в конкретній посаді, а остаточний висновок виносить комісія, що складається з кількох людей.

Склад процедур асесмент - центрів: інтерв'ю з експертом, в ході якого відбувається збір даних щодо знань та досвіду співробітника; психологічні, професійні і загальні тести; коротка презентація учасника перед експертами та іншими учасниками; ділова гра: під керівництвом спостерігача група співробітників або кандидатів розіграє бізнес-ситуацію за заздалегідь підготовленим сценарієм; біографічне анкетування; опис професійних досягнень; індивідуальний аналіз конкретних ситуацій (бізнес-прикладів); експертне спостереження, за результатами якого складаються рекомендації для кожного співробітника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гуревич, А.М. Ассесмент: принципи підготовки та проведення / А Гуревич. - СПб .: 2005. 235 с.
2. Кучеренко С. М., Кучеренко Н.С. Організаційні аспекти психологічного забезпечення успішності службово - бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» - Вип.1, Т2. 2018. С. 159-165