

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Технология Ассесмент-центра как один из методов отбора, оценки и развития государственных гражданских служащих

Сакулин Артём Сергеевич

Студент

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение Российский университет дружбы народов, Факультет гуманитарных и социальных наук,

Москва, Россия

E-mail: Skaluni@mail.ru

Ассесмент-центр (АС) – метод комплексной оценки персонала, применяемый для отбора, развития и диагностики потенциала персонала, основанный на наблюдении специально обученных «наблюдателей» (ассессоров) за поведением испытуемых (испытуемого) в конкретных ситуациях и их (его) оценки согласно установленным критериям.

Технология АС зародилась в военной сфере в начале XX века, позже применялась в государственном и частном секторах, в последнем получила свое распространение и признание [3]. Исходя из распространения модели, можно говорить об английской, американской, немецкой школах. После падения СССР технология АС постепенно получила распространение и на постсоветском пространстве в частном секторе. Сегодня технология используется ОАО РЖД [2], к ней проявил интерес Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации [1].

Технология АС основана на анализе трудовой деятельности и требований к сотруднику. Для анализа используются нестандартизированные, полустандартизированные и стандартизированные методы. В итоге формируется профиль требований к сотруднику. Он должен быть составлен в письменном виде, максимально точно описывать требования, избегать двойного толкования. Профиль требований охватывает профиль личности, профессионального опыта, образования, а также специальных навыков и умений. Выделяют также различные границы профиля требований. Проводится АС, исходя из четырех базовых принципах: близость к требованиям, близость к наблюдению (методу), множество методов, множество наблюдателей. По итогам наблюдения за испытуемым формируется фактический профиль требований, который сравнивается с необходимым. По итогам данного сравнения формируется экспертное заключение, на основе которого принимается кадровое решение. Также осуществляется обратная связь с испытуемым, в ходе которой даются рекомендации для дальнейшего развития потенциала участника.

Выделяются как сильные, так и слабые стороны АС. К наиболее существенным из первых относят высокую релевантность полученных данных, из вторых – значительные издержки.

В зависимости от основания, можно выделять ряд видов и типов АС. Так, существует групповой и одиночный АС; отборочный и развивающий; традиционный, развивающий и стратегический. Можно выделить следующие виды: АС для руководящего состава, онлайн-АС, динамический АС, командообразующий АС, центр-ориентирования и др.

На основе АС, или заимствуя некоторые признаки, возникают и новые кадровые технологии, среди них - менеджмент-аудит и технология 360° обратной связи[4].

Анализ показывает, что потенциально данная технология может применяться для отбора, оценки и развития должностных лиц, замещающих категории должностей «руководитель» и «помощник (советник)», а также тех лиц, к которым и к качеству принятия решений которых гражданская служба предъявляет повышенные требования.

Литература

1. Доклад организационно-технические требования к формированию и развертыванию экспертно-аналитической сети, обеспечивающей информационно-аналитическое сопровождение программно-проектной деятельности органов государственной власти. Федеральное государственное учреждение «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации»: <http://ac.gov.ru/files/dokladexpertgosprogrammy.pdf>
2. Ассесмент-центр//Портал региональных корпоративных газет: <http://zdr.gudok.ru/pub/1>
3. К чему приводят военные технологии//Подбор кадров: <http://www.podborkadrov.ru/article>
4. 360 Grad Feedback vs. Assessment Center// Internationale Unternehmenberatung für Personalentwicklung und Organisationsentwicklung: <http://www.usp-d.com/whitepapers/360-grad-feedback-assessment-center/>
5. Arnulf Weuster Personalauswahl I: Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen [Gabler Verlag; Auflage: 2., akt. u. überarb. Aufl. 2008, С.32
6. Hermann-Josef Fisseni Lehrbuch der psychologischen Diagnostik Hogrefe-Verlag, Göttingen, 2004 [Dritte, überarbeitete und erweiterte Auflage, Taschenbuch], С.396
7. ADP: Assessment Center zur Auswahl und Entwicklung: http://adpnet.de/Bilder/AC_Bro.pdf
8. Auswahlverfahren in der hamburgischen Verwaltung: <http://www.hamburg.de/contentblob/301bewerberauswahlverfahren.pdf>
9. DBB: Verwaltung im 21. Jahrhundert. Bund 2. Personalentwicklung: <http://www.dbb.de/fileadmin>
10. Die Bewerbung zur Ausbildung im öffentlichen Dienst: <http://www.ausbildungspark.com/files/in>
11. Профиль должности: фундаментальный инструмент HR-профессионала// HR-Portal | Управление персоналом, Оценка, аттестация, Кадровое делопроизводство: <http://www.hr-portal.ru/blog/profil-dolzhnosti-fundamentalnyy-instrument-hr-professionala>
12. Типология Assessment Center (Центр Оценки)//Персональный сайт Мякушкин Дмитрий Евгеньевич: <http://myakushkin.ru/ru/kompleksnye-kadrovye-texnologii/assessment-center/tips-assessment-center.html>
13. Arbeitsplatzanalyse//HR-Portal-personalmanagement.info: <http://www.personalmanagement.i>
14. Assessment-Center//Consulting Management Institute GmbH:
15. <http://www.cmigmbh.de/personalberatung/pe-center.php>

16. Assessment-Center: Nachteile – Vorteile //Focus online: http://www.focus.de/finanzen/karriere/center/nachteile-vorteile_aid_7742.html
17. Assessment-Center-Spezial-Training öffentlicher Dienst// Intertainment Training, Coaching & Consulting: http://www.intertrainment.de/Assessment-CenterVorbereitung/Assessment-Center-Seminare/AC-Spezial-Training-oeffentlicher-Dienst:::1_5_59.html
18. Peripety Assessment//meta|five: http://www.meta-five.com/beratungsleistungen/reflexion_an
19. Systematische Verarbeitung der Ergebnisse aus dem AC (Gutachten, Ergebnisberichte) // Obermann Consulting GmbH: <http://www.obermann-consulting.de/website/assessment-center/allgemein/systematische-verarbeitung-der-ergebnisse-aus-dem-ac-gutachten-ergebnisber-154/de/de-systematische-verarbeitung-der-ergebnisse-aus-dem-ac-gutachten-ergebnisberichte-1.php>

Слова благодарности

Хотелось бы выразить благодарность всем преподавателям кафедры "Государственного и муниципального управления РУДН". Особо признателен непосредственному научному руководителю старшему преподавателю кафедры ГМУ РУДН Вафину Р.Р.