

**ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНИКИ «АССЕСМЕНТ» ДЛЯ ОЦЕНКИ
ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Студентка гр. 113621 Сафронова О.В.

Ст. преп. Третьякова Е.С.

Белорусский национальный технический университет

Проблема объективной оценки персонала всегда существовала и остается актуальной в настоящее время. В службах персонала применяются достаточно разнообразные методы оценок, поэтому, когда говорят об ассесменте, чаще всего имеют в виду технологию «ассесмент-центр». Она разработана для оценки потенциала человека и изначально применялась на стадии отбора кандидатов на ответственные должности (будь то управление людьми или управление сложными техническими системами). Ассесмент-центр нужен в период активного роста и развития предприятия для того, чтобы принципиально отлично использовать имеющийся кадровый ресурс – как управляющих, так и профессионалов. Скрытые способности работников являются возможным источником дохода для организации. Сотрудник, занимающий должность, не подходящую его качествам и внутреннему потенциалу, может быть намного полезнее на другой должности, более подходящей к его психическому складу. Внедрение стандартных и необычных способов оценки позволяет выявить служащих с лидерским потенциалом, проявиться людям, неприметным в ежедневной работе, но берущим управление в свои руки в специфичных ситуациях. Ассесмент осуществляется не для того, чтобы глава фирмы мог «лучше понять людей» или оценить, чего же на самом деле стоит каждый из них. Руководителям, которым хочется «видеть своих сотрудников насквозь», имеет смысл опасаться того, что персонал потеряет к ним уважение и лояльность. Сильные специалисты, даже получив повышение, могут уйти или будут работать не в полную силу; слабые, скорее всего, останутся. Победа в конкурентной борьбе при таких обстоятельствах невозможна. Следовательно, из технологии ассесмента можно и нужно извлечь позитив. Главное — найти ключевые факторы успеха вашего бизнеса. Среди множества конкурентных преимуществ предприятия не последнюю роль должны играть особенности поведения персонала, делающие предприятие действительно сильным. Одни компании находят решение в утверждении корпоративных ценностей, другие — в разработке корпоративных компетенций, третьи — в профилировании должностей. Но если нет ни того, ни другого, ни третьего, ассесмент начинать несвоевременно.

На сегодняшний день для многих предприятий проведение ассесмент-центров является новшеством, поэтому они часто прибегают к помощи внешних консультантов. Это увеличивает степень объективности оценки персонала, но в то же время, повышает и уровень расходов на управление персоналом. Поэтому, на мой взгляд, сейчас больше средств и времени стоит тратить на подготовку внутренних консультантов и тренеров, которые, периодически повышая свою квалификацию и освежая знания, могли бы проводить ассесмент-центры на высоком уровне.