

7. ПРОГРАММНОЕ СРЕДСТВО ПЛАНИРОВАНИЯ, ОЦЕНКИ И АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ АВТОМАТИЗАЦИИ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

Сторожев Д.А., ст. преподаватель кафедры ЭИ, Борисевич А.Г., студент гр. 972303

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Комличенко В.Н. – канд. тех. наук, доцент кафедры ЭИ

Аннотация. Программное средство для оценки кадрового потенциала организации на основе ассесмент-центра является инновационным решением для эффективного управления кадрами. Оно позволяет проводить тестирование, собеседования и ролевые игры для определения навыков, знаний, личностных качеств и потенциала сотрудников. Результаты анализа помогают работодателю принимать обоснованные решения о приеме на работу кандидатов. Программа поможет организациям эффективно планировать, оценивать и анализировать кадровый потенциал, что повысит эффективность работы и конкурентоспособность компании.

Ключевые слова. Программное средство, ассесмент-центр, кадровый потенциал, планирование персонала, программа, персонал, тест.

Ассесмент-центр – это один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.

Оценка персонала гарантирует улучшение работы организации, выявление слабых сторон сотрудников, а также поддержанию дружественной атмосферы на рабочем пространстве. Как показывает практика, персоналу требуется своевременная оценка потенциальной успешности, для улучшения или разработки новой программы развития сотрудника.

Ассесмент-центр позволяет определить ключевые компетенции сотрудника (hard skills) и сформированные личностные качества (soft skills). Для этого собирают команду специально подготовленных экспертов-наблюдателей согласно разработанному оценочному листу. По итогу формируется заключение о пригодности (соответствии) работника для занимаемой должности, необходимости и направлениях обучения [1].

Оценка персонала помогает реализовать ряд задач:

- достоверная оценка уровня компетентности персонала;
- выявление потенциала специалистов и сотрудников для дальнейшего развития и карьерного продвижения;
- эффективный отбор персонала, точная расстановка кадров внутри компании с целью формирования кадрового резерва;
- оптимизация управления персоналом (отбор участников на вакантные и руководящие должности).

Для оценки персонала могут проводиться интервью и аттестация, а также производиться моделирование ситуаций, то есть метод ассесмент-центра, при котором воспроизводятся ситуации, возникающие в реальной работе.

Ассесмент-центр хорош тем, что может включать несколько из вышеперечисленных методов оценки персонала, а также многие другие методы. Например, тестирование и интервьюирование неплохо дополняют друг друга при оценке сотрудников или кандидатов.

Тест – это искусственный интеллект, компьютерная программа, которая объективно оценивает респондента. У него нет предубеждений или личных предпочтений к внешнему виду человека, которые могут повлиять на результаты оценки. И в случае, когда у эксперта на интервью сработал человеческий фактор, результаты тестирования уравнивают общую оценку.

Эксперт в личной беседе может выяснить у респондента то, что тесту недоступно: поведение человека в определённых рабочих условиях, его приверженность организации, или насколько цели и ценности сотрудника соответствуют корпоративной культуре компании.

Оценщикам от организатора ассесмента даются критерии оценки каждого уровня рейтинга, и они используют это для присвоения сиротствующего рейтинга каждому кандидату по каждой компетенции. Пример представлен на рисунке 1, где продемонстрированы оценки и их описание.

Рейтинг	Уровень	Описание	
5	Выдающийся	Соответствует всем критериям	Свидетельство обладания компетенцией демонстрируется последовательно во всех необходимых поведених
4	Хороший	Соответствует более, чем половине критериев	Свидетельство обладания компетенцией, продемонстрированное в более чем половине требуемого поведения
3	Приемлемый	Соответствует половине критериев	Свидетельство силы в некоторых из требуемых поведений с некоторыми областями слабости или несогласованности
2	Неприемлемый	Соответствует менее, чем половине критериев	Свидетельство о недопустимой эффективности по большинству необходимых поведений
1	Плохой	Не соответствует практически никаким критериям	Свидетельство слабости или неудовлетворительной производительности по всем необходимым формам поведения. Сильные стороны не продемонстрированы

Рисунок 1 – Критерии оценки

Результаты центра оценки не являются единственным основанием для принятия кадрового решения по отдельным сотрудникам. Они только подсказывают, как улучшить работу персонала и компании в целом. С сотрудником также проводится персональная беседа, в которой отмечаются его сильные и слабые стороны, возможные ресурсы для повышения профессиональной компетенции [2].

Программное средство планирования, оценки и анализа кадрового потенциала организации на основе автоматизации ассесмент-центра может быть реализовано в виде веб-приложения. Диаграмма развертывания представлена на рисунке 2.

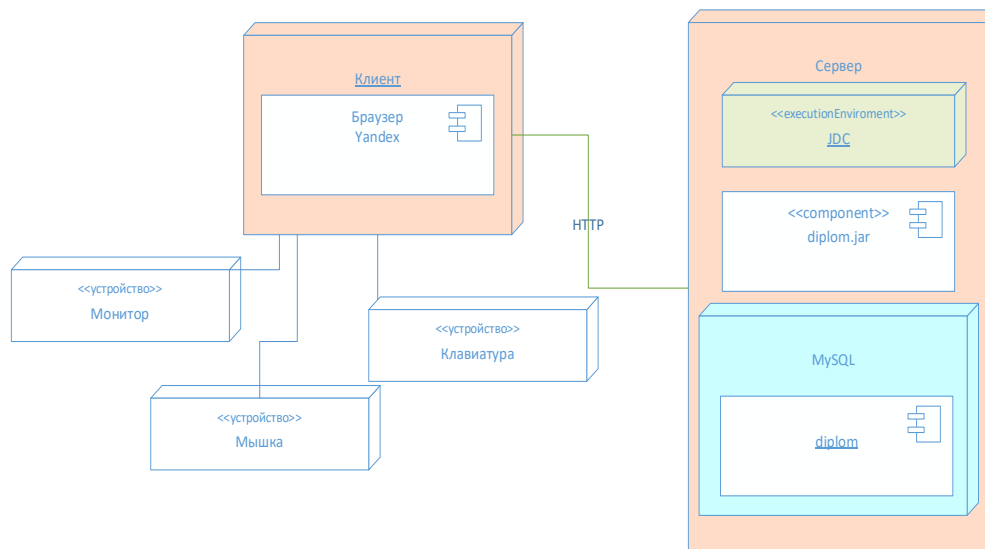


Рисунок 2 – Диаграмма развёртывания

Уже существуют примеры успешно применяющихся организациями на практике программное средство планирования, оценки и анализа кадрового потенциала на основе автоматизации ассесмент-центра. Данная технология подойдет для крупных предприятий и небольших фирм. Ассесмент-центр призван упростить работу кадрового отдела и улучшить анализ и оценку потенциала специалистов на определенной должности.

Список использованных источников:

1. Ассесмент-центр: экономия времени и ресурсов на оценке персонала [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://ht-lab.ru/knowledge/articles/tekhnologiya-test-assessment/> – Дата доступа: 01.04.2023.
2. Ассесмент-центр: новый метод тестирования и оценки персонала [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://test-help.com/assessment-centr-polnoe-rukovodstvo-po-prohozheniyu/>. – Дата доступа: 02.04.2023.