

В современных условиях очень важно внедрить правильную методику обучения новых сотрудников. Многие предприятия выбирают систему наставничества для достижения их эффективной работы и достижения разнообразных целей и задач. Как в России, так и за рубежом метод наставничества был и есть одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. Наставничество при хорошей поддержке руководства сможет быстрее достичь запланированных показателей при минимальных затратах.

Библиографический список

1. Кольцов А.В., Макарова Е.С. Особенности адаптации вновь принятых сотрудников в ООО "ВЦ "ИС-РАУС Казань" // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. – С. 69-74.

2. Кольцов А.В., Макарова Е.С. Современные методы и технологии адаптации персонала // В сборнике: Общество, государство, личность: модернизация системы взаимоотношений в современных условиях Материалы XVIII Межвузовской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. Под ред. А.Н. Грязнова, 2018. – С. 208-212.

3. Кочкина А.С., Багрова Е.А. Теория и практика управления персоналом: новые вызовы и перспективы // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. – С. 74-78.

4. Мухаметзянова Л.М., Наширванова Я.Ф. Проблемы в области управления качеством услуг // В сборнике: Направления развития организации в условиях нестабильности экономики России материалы Международной научно-практической конференции, 2015. - С. 284.

5. Фурсов А.Л., Крылецкая К.А. Совершенствование процедуры адаптации персонала в муниципальном предприятии // Парадигма. - 2016. - № 2. - С. 20-28.

УДК 658.387

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА МЕТОДОМ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА

Петрова Д.В., магистрант УВО «Университет управления «ТИСБИ», dianochka-5@mail.ru

Аннотация. В статье дано определение метода ассесмент-центра, описаны задачи, которые метод позволяет решить в организации, виды проводимых упражнений. Подробно рассмотрен алгоритм проведения

ассесмент-центра, его продолжительность, преимущества перед другими методами оценки и распределение ролей в ассесмент-центре.

Ключевые слова: *Оценка персонала, ассесмент-центр, компетенции.*

Успех деятельности любой компании невозможен без эффективной работы его сотрудников. Именно люди являются ключевым фактором достижения результатов, и почти каждое направление работы с кадрами так или иначе имеет отношение к оценке эффективности деятельности сотрудников компании. Появление потребности в оценке персонала представляется естественным следствием такого положения дел. Применение метода ассесмент-центра становится в особенности актуальным из-за высоко уровня его результативности.

Ассесмент-центр (АЦ) - метод комплексной оценки персонала и его компетенций, основанный на моделировании профессиональных ситуаций деятельности сотрудников, позволяющий оценить реальные качества субъектов, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности, и определить их потенциал [4, с.519].

Данный метод может быть использован как инструмент оценки персонала при наборе, планировании карьеры уже работающего сотрудника, его развитии, формировании резерва, а также этот метод можно использовать как способ оптимизации численности для того, чтобы оставить работать в организации «лучших из лучших» [3, с.150].

В основе ассесмент-центра лежат имитационные упражнения, ролевые игры, интервью, психологические тесты, организационно-управленческие игры, моделирующие рабочую реальность участников. Типы упражнений подразделяются в соответствии с рабочими ситуациями:

- индивидуальные упражнения, включающие в себя презентацию, индивидуальное письменное упражнение, парные упражнения с подсадным игроком;

- групповые упражнения, проходящие с распределенными или с не распределенными ролями, в группе могут быть от 5 до 15 человек.

Продолжительность проведения ассесмент-центра может составлять от нескольких часов до нескольких дней.

Распределение ролей в ассесмент-центре:

Ведущий – специалист по обучению и развитию персонала, который ведет и администрирует процесс ассесмент-центра. Его задача состоит в организации работы группы, контроль регламента и соблюдения правил. Включение ведущего в работу группы минимально, он не должен воздействовать на поведение участников, отвечать на вопросы, касающиеся сути задания.

Эксперты – руководители групп операционного учета. Эксперт наблюдает, классифицирует и оценивает поведение, действия участников во время выполнения заданий, фиксирует комментарии и оценки в индивидуальном листе наблюдений по каждому участнику.

Испытуемый – это может быть сотрудник предприятия или кандидат на определенную должность в организации.

Алгоритм проведения ассесмент-центра состоит из нескольких этапов:

1. Подготовительный:

- составление моделей компетенций;
- разработка заданий для оценки каждой компетенции;
- документальное оформление критериев оценки;
- составление инструкции и проведение тренингов для экспертов;
- ознакомление оцениваемых участников с программой АЦ;
- выставление критериев отбора и пороговых значений для каждого этапа

[2, с.64].

2. Проведение ассесмент-центра:

- проведение собеседования, тестирования, деловых игр, упражнений;
- решение кейсов, задач;
- обработка и анализ полученных результатов.

3. Подведение итогов:

- подготовка индивидуальных отчетов экспертами;
- согласование оценок наблюдателей;
- презентация результатов диагностики и отчетов руководству

организации.

4. Обратная связь. Эксперт отмечает сильные и слабые стороны, помогает определить потенциальные области роста и ресурсы для улучшения навыков.

5. Принятие решений по результатам оценки.

6. Сравнение результатов АЦ с эффективностью последующей работы сотрудников.

Необходимо подчеркнуть, что центр оценки может ориентироваться на разнообразные управленческие и психологические задачи, поэтому количество этапов и их содержание может варьироваться [4, с.522].

Использование интегрированной технологии, основанной на принципах оценки по компетенциям, является важным преимуществом метода ассесмент-центра по сравнению с другими методами оценки кандидатов, применяемыми в настоящее время. Точность оценки достигается путем использования различных дополнительных методов и оценки одних и тех же критериев в разных ситуациях, разными способами и разными экспертами.

Принципы работы ассесмент-центра, обеспечивающие достоверность результатов и объективность оценки, сложность и независимость оценки, равные возможности для конкурентов и четкость критериев оценки [4, с.64].

Несмотря на относительно высокую стоимость данного метода, широкий набор инструментов для его использования делает метод АЦ гибким и дает возможность выбирать задачи, полностью соответствующие условиям выполняемой работы и корпоративной культуре организации. Высокая надежность и достоверность результатов оценки при использовании рассмотренной методики при подборе персонала позволит организациям в полной мере и эффективно использовать человеческие ресурсы для своего успешного развития.

Библиографический список

1. Гусаров Д.В., Багрова Е.А., Гатина Э.А. Разработка интегральных показателей оценки кадрового потенциала предприятия АК Алроса (ПАО) // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. - Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. - С. 60-64.

2. Кочкина А.С., Полканова М.А., Багрова Е.А. Ассесмент-центр как инструмент развития персонала // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика Материалы II научно-практической конференции с международным участием. Под редакцией А.Н. Грязнова, 2019. -С. 62-66.

3. Орлова Л.А., Макарова Е.С. Анализ методов оценки кадрового потенциала // В сборнике: Наука и образование: проблемы и перспективы. Материалы Ежегодной научно-практической конференции с международным участием. Под ред. Н.М. Прусс, А.А. Аюпова, 2018. - С. 150-155.

4. Рябич М.А., Осипов В.С. Оценка эффективности персонала методом ассесмент-центра //Аллея науки. - 2018. - Т. 4. - № 6 - (22). - С. 519-522.

5. Хабибуллина И.И., Наширванова Я.Ф. Инновации в управлении качеством в сфере услуг // В сборнике: Направления развития организации в условиях нестабильности экономики России материалы Международной научно-практической конференции, 2015. - С. 287.

СЕКЦИЯ СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧЁТНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 338.2

ВКЛАД А.М. ГАЛАГАНА В РАЗВИТИЕ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ КАФЕДРЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ТИМИРЯЗЕВСКОЙ АКАДЕМИИ

Шмелёв Станислав Игоревич, выпускник направленности «Учет и анализ» Института экономики и управления АПК, shmelevst@gmail.com

Аннотация: В статье рассмотрен вклад первого заведующего кафедрой бухгалтерского учета Тимирязевской академии в научную школу бухгалтерского учета

Ключевые слова: развитие бухгалтерского учета, 100-летие кафедры бухгалтерского учета, А.М. Галаган

6 апреля 1920 года решением Ученого совета была создана кафедра счетоводства, в настоящее время – бухгалтерского учета. Возглавил новую