

Как сохранить оценку в компании, или актуальные тенденции на рынке ассессмента?

Статья подготовлена Денисом Машковым, Исполнительным директором AXES Management

1. Необходимо повышать практический эффект от оценочных процедур.

Российская практика такова, что оценка крайне редко используется как инструмент управления бизнесом. Однозначно, оценочные процедуры крайне важны для многих организационных систем управления. Назову лишь наиболее очевидные: обеспечение роста бизнеса через внутренний подбор, обеспечение эффективности бизнеса через отбор извне и периодическую оценку работающего персонала.

Однозначно, результаты должны использоваться руководством компании для принятия управленческих решений. Поэтому, прежде чем подтверждать бюджет на оценку сейчас, HR-менеджеру придется доказать полезность и практичность проектов для линейного менеджмента, а здесь скрыто очень много факторов: от критериев до способов отображения итоговых данных.

2. Необходимо снижать стоимость и ресурсные затраты на оценку.

Конечно, в условиях сокращения затрат на персонал в числе первых секвестрируют инвестиционные статьи, куда входит развитие персонала, и, как следствие, оценка. Парадокс заключается в том, что когда в разы увеличивается стоимость каждого кадрового решения, компания отказывается от оценки персонала, оставляя менеджмент без необходимой им информации о деловых и личностных качествах сотрудников. Выход один — переводите оценку из инструментов развития в инструмент кризисного управления.

Конечно, если говорить об оценке среднего и низшего уровней персонала, необходимы инструменты, когда «дешево и сердито». И здесь помогут самые современные разработки в области ассессмента, в частности, кейс-тестирование, дистанционная оценка, применение развернутых опросников и т. д. Вместе с тем, не стоит забывать о том, что результаты должны быть приняты и интегрированы руководителями, вряд ли их заинтересует отчет с многофакторным графиком, необходимы выводы и рекомендации!

Как один из способов снижения ресурсных затрат — внедрение оценочных модулей в автоматизированные системы управления персоналом. Например, такие виды оценки как оценка 360 градусов, самооценка по компетенциям, оценка непосредственного руководителя легко интегрируются с наиболее распространенными HR модулями.

3. Необходимо учитывать реалии рынка труда.

Две основные тенденции, с которыми сталкиваются российские компании:

С одной стороны, на компании обрушивается огромный поток соискателей, что особенно касается торгового, банковского персонала, специалистов начального уровня. Крайне важно «переваривать» поток до встречи на собеседовании, при этом обеспечивая необходимый уровень надежности инструментов селекции. Инструменты он-лайн — тесты проф.пригодности, квалификационные тесты, интеллектуальные тесты, решение поведенческих ситуаций — эти инструменты будут развиваться очень активно, но сами компании неохотно внедряют такие порталы. Предпочитая услуги провайдеров.

С другой стороны, компании вступили в «войну за таланты» и испытывают острую нехватку сильных, эффективных специалистов. Отбор талантов должен постоянно происходить как извне, так и изнутри компании, и здесь необходима независимая оценка потенциала, его наиболее сильных сторон, используя которые сотрудник сможет достичь в будущем выдающихся результатов для компании.

4. Необходимо удерживать уровень надежности инструментов оценки.

Российским компаниям крайне необходимы внутренние консультанты по оценке, а не администраторы установленных тестовых программ. Руководителям компаний по итогам оценки нужны рекомендации, глубокое видение людей применительно к их должности, задачам, команде и т. д. И вопрос надежности инструмента, вопрос квалификации пользователя выходит на первый план.

Материал опубликован на сайте Trainings.ru