

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ASSESSMENT CENTRE ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІНЖИНІРИНГОВИХ КОМПАНІЙ ПІД ЧАС РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ІНЖИНІРИНГОВИХ ПРОЕКТІВ

© О.Є. Кузьмін, В.Й. Жежуха, 2014

Досвід успішних компаній свідчить, що у ринкових умовах господарювання кожен працівник є визначальним стратегічним ресурсом будь-якого бізнесу. Не виняток – й інжинірингові компанії, що функціонують як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Однак такий стратегічний ресурс забезпечуватиме конкурентну перевагу лише за умови формування згуртованої команди, а не окремих індивідів-фахівців. Відтак, актуальним завданням є побудова такої системи набору, відбору й оцінювання персоналу, яка допоможе це завдання виконати. Одним із інструментів досягнення цього є використання технології Assessment Centre.

Слід зауважити, що реалізація міжнародних інжинірингових проектів пов'язана із необхідністю ретельного оцінювання певних ключових компетенцій виконавців цих проектів. Для цього треба застосовувати сучасні оцінювальні технології, якою якраз і є Assessment Centre. Відтак, працівника інжинірингової компанії слід оцінювати не за стандартним підходом, а з позиції виявлення його реальних компетенцій – завдяки використанню низки завдань прикладного спрямування, які максимально наближені до умов реальності. Як наслідок, є змога виявити реальні знання, вміння та навички працівника інжинірингової компанії, а також прийняти низку важливих рішень за результатами цього: про рівень придатності працівника бути членом команди під час реалізації інжинірингового проекту, про необхідність додаткового навчання, підвищення кваліфікації чи перепідготовки, про формування кадрового резерву, про можливість кар'єрного зростання тощо.

Аналізування вітчизняного досвіду інжинірингової діяльності дає змогу зробити висновок про те, що технологія Assessment Centre нечасто застосовується в Україні інжиніринговими компаніями. Успішне використання цієї технології повинне передбачати, насамперед, ідентифікування ключових компетенцій працівника, що реалізовує інжиніринговий проект чи є членом відповідної команди. Не менш важливим завданням є теж підготовка низки прикладних завдань для оцінювання таких компетенцій, а також установлення відповідних стандартів та критеріїв. Зрозуміло, що дієвість цього процесу залежатиме багато в чому від рівня кваліфікації суб'єктів оцінювання, а також їхнього вміння робити обґрунтовані висновки за результатами Assessment Centre.

Як свідчить вивчення теорії і практики, технологія Assessment Centre є однією із найнадійніших під час оцінювання персоналу інжинірингових компаній. Сьогодні у її межах розроблено сотні оцінювальних процедур, а також типових вправ і завдань, вибір яких залежить від низки чинників. Зокрема, доволі часто працівникам пропонують провести презентації чи публічні виступи, взяти участь у групових дискусіях, розв'язати низку кейсів, реалізувати проект, опрацювати документи, відповісти на запитання у формі інтерв'ю, пройти тестування тощо. Завдяки цьому оцінюється реальна поведінка працівника інжинірингової компанії, максимально наближена до реального бізнес-середовища.

Таким чином, технологія Assessment Centre – ефективний інструмент набору, відбору, розвитку й оцінювання працівників інжинірингових компаній під час реалізації міжнародних інжинірингових проектів.