

**Применение метода центра оценки на государственной службе  
как условие оптимизации оценки управленческих кадров  
Application of the assessment center method in the civil service as a condition for  
optimizing the evaluation of management personnel**

*Ряховская Татьяна Викторовна,  
кандидат философских наук,  
Тамбовский филиал Российской академии народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Тамбов, Россия  
Электронный адрес: rosmutvr@mail.ru  
Ryakhovskaya Tatyana V.,  
PhD in Philosophy  
Tambov branch of the Russian presidential academy of national economy  
and public administration, Tambov, Russia*

УДК 321.011.5: 342.25: 352.075  
ББК 66.3 (67.0)  
К 84

*В статье рассматривается суть метода центра-оценки, его основные отличительные черты и возможности применения на государственной гражданской службе.*

**Ключевые слова:** *центр-оценки, аттестация, государственная гражданская служба.*

*The article deals with the essence of the assessment center method, its main distinguishing features and applications in the civil service.*

**Keywords:** *assessment center, certification, civil service.*

Управленческая деятельность во многих своих проявлениях не подлежит регламентации, следовательно, возникают серьезные трудности с формированием критериев оценки, а использование стандартного набора «профессионально значимых качеств руководителя» не дает желаемого результата.

К тому же эффективность управленческой деятельности на государственной службе основывается не только (и не столько) на профессиональных знаниях, умениях и навыках, но на готовности и способности применять эти знания, умения и навыки в быстро меняющейся ситуации. На сегодняшний день в традиционных подходах к оценке не существует надежного инструмента для замера этих параметров личности.

Суть технологии центра оценки заключается в том, чтобы создать четко заданную для конкретной организации последовательность оценочных процедур, моделирующих ключевые моменты деятельности оцениваемых.

Метод центра оценки (в ряде источников также — экспресс-оценка) государственных служащих — сравнительно новое направление кадровой работы, занимающее «нишу» между контроллингом и тренингом. Метод центра оценки - комплекс мероприятий по выявлению, учету, оценке и сравнению деловых качеств сотрудников, а также последующему определению (на основе интерпретации результатов оценки) их дальнейшего профессионального предназначения (построению карьеры). Основная область применения данного метода информационное обеспечение рекрутинга и ротации персонала. Кроме того, результаты метода центра оценки могут с успехом использоваться и в целях совершенствования мотивации государственных служащих и профессиональной адаптации отдельных категорий сотрудников.

На наш взгляд, ассесмент государственных служащих должен придти на смену традиционной аттестации сотрудников, так как аттестация достаточно громоздкая и, говоря откровенно, не совсем объективная процедура. Также и применяется аттестация

либо по инерции, либо за неимением лучшего, а иногда и в силу чрезмерного консерватизма служб по работе с персоналом, не желающих что-либо менять в своей работе.

Корпоративная система оценки и развития персонала живет и развивается по собственным законам, прогрессируя гибко и стремительно. В каком-то смысле это яркое отражение специфики метода центра оценки персонала, основными отличительными чертами которой, на наш взгляд, выступают следующие:

- объективность;
- оперативность;
- более высокая связь результатов с управленческими решениями в области управления кадрами;
- независимость от «мнения начальства»;
- экономичность;
- выработка обоснованных и ясных критериев, обеспечивающих по-настоящему объективную оценку сотрудника любой категории: от рядового исполнителя до менеджера высшего звена.
- своевременное и полное информирование персонала о критериях оценки.
- регламентация процедуры оценки.
- определение персонального состава экспертов, способных обеспечить компетентную и независимую оценку.
- обработка и интерпретация данных в соответствии с установленными компанией требованиями.
- формулирование выводов: что показала оценка и какие в этой связи следует предпринять действия в отношении того или иного сотрудника.
- реализация управленческих решений в отношении сотрудников, прошедших процедуру экспресс-оценки.

«Управление» карьерой государственных служащих в любом случае начинается с оценки (объективной и формализованной, либо — субъективной, высказанной как «мнение» непосредственного начальника). Человек будет эффективным сотрудником, если работа ему интересна, соответствует его возможностям, позволяет достичь личных целей. Такого сотрудника не нужно излишне и мелочно контролировать, заставлять осваивать новые методы работы, повышать квалификацию. Его мотивирует само содержание работы, он с готовностью будет тратить личное время для дополнительного обучения, искать новые и более сложные проекты. Заставить творить нельзя, достаточно просто не мешать.

Благодаря применению технологии ассесмент-центра оценка способна по-новому выстроить целый ряд кадровых процессов, таких как оценка профессионализма сотрудников, карьерный рост, оценка инновационного и лидерского потенциала, проведение масштабных изменений. Оценщики могут проанализировать имеющиеся человеческие ресурсы, оценить, насколько эффективно они используются и каковы перспективы их развития. В свою очередь, каждый государственный служащий, включившись в процедуру оценки, получает мощный импульс к развитию. Во-первых, ему предоставляют полную информацию об уровне его профессионализма в конкретной области. Во-вторых, каждый человек получает возможность опробовать варианты профессионального поведения в проблемных ситуациях, оценить свой потенциал.

На сегодняшний день существует острая потребность в доработке существующих методов оценки государственных служащих. Таким методом может стать центр оценки, который, по-нашему мнению, минимизирует недостатки существующих и используемых чаще всего в практике оценок государственных служащих.

Центр оценки как метод оценки управленческого персонала государственной службы направлена на совершенствование деятельности органов государственной власти по подбору, расстановке и повышению квалификации государственных служащих.

Итак, внедрение метода центра оценки на государственной службе – это не только обучение и оценка в целях отбора на должность. Это работа по формированию корпуса высококвалифицированных специалистов, которым предстоит реально руководить деятельностью государства.

**Список литературы:**

1. Базаров Ю.Т. Технология центров оценки персонала. Процессы и результаты. М.:КноРус, 2011.
2. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: Учебно-методическое пособие. М.: АПК и ПРО, 2003.245с.
3. Магура, М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2009. 384с.
4. Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. М.:Высшая школа психологии, Институт консультирования системных решений, 2009.