Автор: Administrator
16.11.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:37

Процедура оценки персонала Центром оценки, так называемым методом ассессмент – центр воспринимается ее участниками с большой долей негатива и огромным подозрением к наблюдателям – экспертам. Эти «хмурые» люди с блокнотами, по их мнению, представляют угрозу их карьерному благополучию. Такой негатив к наблюдателям обусловлен непониманием их функций.

Как правило, каждый наблюдатель оценивает одного-двух участников. Наблюдение осуществляется по тем компетенциям и поведенческим индикаторам, оценка которых проводится.

Под поведенческими индикаторами понимаются элементы поведения, которые оценивает наблюдатель. Индикаторы бывают позитивными и негативными. Оценка по компетенции проставляется в зависимости от соотношения между ними.

Во время проведения оценки наблюдатель фиксирует поведение (действия, высказывания) участников относительно оцениваемых компетенций, и вносит их в лист наблюдений.

Поведенческие индикаторы во время наблюдения фиксируются посредством не оценочных, а описательных терминов. Наблюдателю не разрешается две крайности – «наклеивание ярлыков» и дословное стенографирование.

Главным требованием к конечному результату является аккуратная и законченная запись всего, что участник делал и говорил в процессе наблюдения. Лист наблюдения является тем материалом, на котором обосновывается оценка наблюдателя. Точная фиксация позволяет избежать серьезных ошибок, возможных во время наблюдения.