



Отзывы рецензентов Российского стандарта центра оценки

В данной статье собраны отзывы на стандарт от российских экспертов в области оценки персонала, принявших участие в работе над стандартом в качестве рецензентов.

БАРАБАНОВА Марина
TalentQ International, Президент

Благодарю рабочую группу по созданию Российского стандарта центра оценки за приглашение написать отзыв о подготовленном документе. С уважением и признательностью приветствую усилия экспертов, сумевших выработать совместный подход и создать полезный и практичный продукт.

Национальный стандарт поможет российской практике центров оценки соответствовать ведущим мировым практикам, а сам метод сделать распространенным профессионально применяемым инструментом в сфере управления человеческими ресурсами.

В плане пожелания к представленному документу: полезно было бы добавить раздел о равных возможностях участников (например, при использовании технологий или в мультиязыковой среде), в том числе и для приведения документа в большее соответствие с мировыми стандартами

Надеюсь, что данный Стандарт будет по достоинству оценен всеми заинтересованными сторонами, в первую очередь HR-сообществом. Безусловно, наличие и применение Стандарта позволит не только регулировать использование ЦО, но и будет в целом способствовать повышению ценности HR-практик в бизнесе и авторитета HR как профессии.

СТОЛИН Владимир
ЭКОПСИ Консалтинг, Основатель компании

В современном мире постоянно возникают новые профессии, модифицируются старые, возникают потребности в новых компетенциях работников. Структуры компаний перестали быть стабильными и стандартными. Компании занимаются организационным дизайном, переопределяют зоны ответственности работников, переосмысливают стратегические корпоративные компетенции. И практически везде в этой динамичной среде возникает задача определения соответствия компетенций работника той работе, которую он делает или которую ему предстоит делать. Центр оценки как раз и является той проверенной мировой практикой процедурой, которая позволяет решать эту задачу.

Центр оценки (ЦО), как метод оценки персонала организаций, получил в России развитие за последние двадцать лет. И заказчиков, и профессионалов оценщиков привлекли в ЦО его несомненные достоинства: систематическое (неслучайное) наблюдение поведения участников, дублирование суждений о работнике независимыми экспертами, моделирование значимых рабочих ситуаций в специально сконструированных упражнениях, и, конечно, глубокое

предварительное изучение конкретной деятельности работников, их удачных и неудачных образцов, профессиональных и организационных стандартов.

Теперь пришло время создать такой стандарт и для себя – стандарт деятельности по подготовке и проведению ЦО. Группа энтузиастов, ученых и практиков, подробно и последовательно описала всю деятельность по созданию и проведению ЦО – подготовку, проведение, предоставление результатов и их перепроверку. Подготовленный стандарт учитывает лучшие практики, представленные в зарубежных стандартах, но одновременно базируется на лучших практиках России – благо за последние десятилетия в России с помощью ЦО оценены десятки тысяч сотрудников самых различных организаций в разных индустриях.

Конечно, и Стандарт, и сама описанная стандартом работа, не свободны от недостатков и нуждаются в развитии. Созданный документ может оказаться отправной точкой такого развития. Его необходимо принять уж хотя бы потому, что без Стандарта Оценки №1 никогда не будет Стандарта №2. Благодаря созданию этого документа становится возможным как пристрастное профессиональное обсуждение, так и дальнейшее совершенствование особой профессии – оценивать соответствие людей тому делу, которому они себя посвящают, и помогать людям лучше делать свою работу.

ШИПКОВ Юрий

CEB's SHL, Основатель SHL Russia&CIS

20 лет назад технология центров оценки появилась на российском рынке. Еще пять лет понадобилось для того, чтобы она перестала быть исключительно принадлежностью мультинационального сегмента этого рынка. И двадцать лет шел до профессионалов предлагаемый Стандарт.

Я очень рад тому, что он появился. Я высоко оцениваю этот документ. В нем отражено практически все, что представляет собой сегодня технология центров оценки. Вместе с тем в Стандарте отражен компромисс между различными подходами, характерными, в общем-то, только для России. Методологии проведения оценки и даже сама терминология отличаются у разных специалистов и разных компаний. Во многом на это повлияло как раз отсутствие этого Стандарта. Мне представляется, что с его введением произойдет и унификация технологии на методологическом, методическом и терминологическом уровнях.

Также обращает на себя внимание несколько преувеличенное внимание к организационным симуляциям (упражнениям, играм). Ведь это только форма оценочной процедуры, которая в начале развития технологии была максимально приспособлена для оценки новоиспеченных профессиональных качеств – компетенций. Вряд ли в скором будущем эти симуляции будут обязательным конституирующим стержнем центров оценки. Можно вполне согласиться с мнением профессора Кейта Становича, высказанном в книге «Рациональное мышление», что психология вплотную подошла к разработке строгих психометрических процедур оценки не только интеллекта, но и куда менее уловимых компетенций вроде того же рационального мышления.

Нельзя также не обратить внимания на то, что теоретической базой подхода к оценке компетенций, критериев успеха и проч. была и есть своеобразная психологическая эклектика. В зависимости от принадлежности к той или иной «школе» у практикующего специалиста акцент его оценки смещался в сторону предпочитаемой им теоретической модели. Это своеобразная мина, заложенная под представленный Стандарт. Надеюсь, что дело не ограничится им одним, а группа замечательных специалистов, объединившихся для его создания, создаст постоянно работающий орган по его развитию и совершенствованию.

Прекрасное начало положено.