

MANAGING AIR TRANSPORT PRODUCTION IN THE 21ST CENTURY RUSSIA

Menshchikova A.L.

candidate of psychological Sciences, associate Professor, Saint-Petersburg)

Kibalnikov O.A.

candidate of technical Sciences, associate Professor, Saint-Petersburg)

M.K. Rozhko

(G. Moscow)

Of great importance in the management of a modern air transport production in the 21ST century Russia acquire institutional factors. Under institutional refers to factors related to management, management of organizations, economic and social relations.

At present in management of transition from command-and-control organization, is divided into departments and offices, to "information-based" organizations, specialists. It can be assumed that the organization of the 21st century will be two times lower levels than at present. The number of managers will be 1/3 of their modern composition. Design and creation of such an organization become the tasks of the near future.

Key words: institutional factors, air transport production, command and control organization, information-based organization.

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР КАК НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Минаева Н.Л.

кандидат психологических наук, доцент (г. Москва)

В современных экономических условиях именно персонал организации определяет эффективность ее деятельности. Тем не менее в российском бизнесе уделяется недостаточно внимания качеству подбора и оценки персонала, что в дальнейшем ведет к большому количеству управленческих ошибок. В настоящей статье рассмотрены преимущества такого эффективного метода оценки персонала, как ассесмент-центр.

Ключевые слова: методы оценки персонала, ассесмент-центр, профессионально-важные качества работников, профессиональные компетенции.

В настоящее время в крупных российских городах (Москва, Санкт-Петербург и др.), несмотря на большой приток иностранной рабочей силы, очевидна нехватка квалифицированного персонала. В связи с этим возрастает необходимость применения эффективных методов отбора и оценки персонала.

Сегодня организации оставляют собеседования (интервью) основным методом отбора персонала, несмотря на то, что неоднократно доказывалось, что интервью – неэффективный метод прогнозирования успеха в работе. Д. Слат (Smart, 1983), например, утверждает, что только 94 из 1000 кандидатов, проходящих традиционное интервью, отвечают честно [1]. Исследования надежности, на результаты которого ссылается С.Тейлор (Taylor, 1998) показывают, что значение традиционного интервью довольно сомнительно, и центры оценки персонала (ассесмент-центры), психометрические тесты, биография и структурированные собеседования являются более точными методами отбора [1]. Т.Ю. Базаров также считает, что интервью как метод отбора персонала является неэффективным (уровень эффективности традиционного интервью составляет не более 30%). По мнению автора, наиболее эффективным методом отбора персонала является центр оценки персонала (уровень эффективности 70-80%) [2].

Основная идея ассессмент-центра состоит в том, что кандидаты на определенную должность выполняют задания, соответствующие наиболее важным компонентам профессиональной деятельности. По мнению С.А. Маничева, «предмет оценки в ассессмент-центре – сформированность у участников требуемого рабочего поведения». Таким образом, предметом оценки являются компетенции [3].

М. Армстронг считает, что центр оценки дает благоприятные возможности для того, чтобы показать, в какой степени кандидаты вписываются в культуру организации. Это устанавливается с помощью наблюдения за их поведением в различных типичных ситуациях и с помощью ряда тестов и структурированных (глубинных) интервью. Кроме того, центры оценки позволяют кандидатам лучше понять организацию и ее ценности, чтобы решить для себя, соответствуют они им или нет.

Проверка кандидатов в центрах оценки выглядит примерно следующим образом:

1. Игра по распределению ограниченных материальных и финансовых ресурсов со сменой условий.

2. Дискуссия о продвижении в должности воображаемого работника, в рамках которой каждый защищает «своего подопечного» (показывает способность убеждать других).

3. Принятие в ограниченное время решений по вопросам, входящим в компетенцию должности, которую предположительно займет кандидат.

4. 10-20-минутное интервью с каждым из участников.

5. Анализ управленческой информации и выполнение роли консультанта.

6. Групповой анализ. Участники группы представляют информацию о своих взаимных ожиданиях, затем обсуждают расхождения и их причины.

Ассессмент-центры могут быть использованы не только для подбора и оценки персонала, но и для оценки потенциала сотрудников при создании кадрового резерва, развитии персонала и при кадровых ротациях.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2007. 832 с.

2. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с. 3.

3. Гуревич А.М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения. СПб.: Речь, 2005. 235 с.

ASSESSMENT-CENTER AS THE MOST EFFECTIVE METHOD OF PERFORMANCE APPRAISAL

Minaeva N.L.

PhD in psychological sciences, associate professor

In modern economy it is the company personnel who shape its performance. Nevertheless, in Russian companies not enough attention is given to the quality of recruited personnel and its appraisal which leads to numerous errors in management. The present paper looks at advantages of assessment-centre as an effective method of personnel appraisal.

Key words: methods of personnel appraisal, assessment-centre, essential professional qualities, professional competences.