министерства экономического развития, инвестиции в основной капитал в ближайшие 3 года будут расти в среднем в 5,3%. Все этому будет способствовать программа льготного кредитования среднего и малого бизнеса (6,5%), а также создания на базе Внешэкономбанка фабрики проектного финансирования. Также рост инвестиций в России увеличивать создание механизма инфраструктурной ипотеки. Основной ее задачей является создание благоприятных условий для привлечения инвестиций частного капитала в строительство инфраструктуры. Это поможет сократить расходы государственного бюджета страны на реализацию многих проектов, а также расширит возможности по осуществлению большого числа идей и целей.

Таким образом, инвестиции играют важнейшую роль не только в поддержании и стабильности, но и повышении темпов роста экономики. Под инвестиционной политикой государства понимается совокупность мероприятий, которые проводятся государством для формирования благоприятных условий для хозяйственных субъектов с целью повышения темпов роста национальной экономики. Её целью является осуществление плана-стратегии экономического и социального развития государства. Инвестиционная политика является основной составляющей социально-экономической политики страны.

1. Шулимова А.А., Шулимова Е.А. Интеллектуальный потенциал работника: региональный подход // Социально-инновационное развитие региональной экономики: проблемы и перспективы: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. – Краснодар: ГУЗ «Медицинский информационно-аналитический центр», 2011. – С. 235–238.
2. Шулимова А.А. Проблемы и перспективы преодоления различий в экономических учениях католической и русской православной церквей в условиях глобализации мировой экономики // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – Т. 6. – № 1–3. – С. 430–435.
3. Шулимова А.А. Эволюционный подход в экономических исследованиях институтов // Научное обозрение. – 2014. – № 6. – С. 319–323.

Хохоев Т.И.

Ассесмент центр и подбор персонала

*ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-177

idsp: ljjournal-04-2019-177

Аннотация

В настоящее время набирает популярность метод ассесмент-центров при работе с персоналом: он позволяет оценить уровень компетентности специалистов, разработать индивидуальные планы развития, выявить сотрудников с большим потенциалом. Также, ассесмент-центр дает возможность организовать эффективный подбор персонала, и именно эта его функция будет рассмотрена в статье.

Ключевые слова: Управление персоналом, управление человеческими ресурсами, подбор персонала, ассесмент-центр, центр оценки.

Abstract

At present, the assessment center method of working with personnel is gaining popularity: it allows you to assess the level of competence of specialists, to develop individual development plans, to identify employees with high potential. Also, the assessment center makes it possible to organize an effective selection of personnel, and it is this function that will be considered in the article.

Keywords: Human resource management, staff recruitment, assessment center.

Метод центра оценки (ассесмент-центр) имеет множество путей применения в управлении человеческими ресурсами. Но, в этой статье мы рассмотрим использование ассесмент-центров только при подборе персонала.

Метод появился еще в 30-х годах XX века, когда перед британской и немецкой армиями встал вопрос поднятия качества набираемых офицеров. Позже, его переняли и в бизнес-среде – компания AT&T построила отдельное здание для оценки сотрудников, назвав его «Assessment Centre», что в дальнейшем стало обозначением методики. В России ассесмент-центр (АЦ)

появился в начале 90-х годов и активно развивается: в конце 2013 года вышел Российский стандарт центра оценки, созданный Федерацией оценки персонала под эгидой Национальной Конференции Развитие Человеческого Капитала. В нем учтен и отечественный опыт применения АЦ, и опыт зарубежных специалистов. Стандарт был рецензирован как в России, так и за рубежом.

Ассесмент-центр – это метод комплексной оценки сотрудников, который основан на моделировании рабочих ситуаций, позволяющий определить профессиональные качества испытуемых, дать психологическую характеристику и оценить потенциальные возможности.

Метод используется для внешнего отбора, внутреннего продвижения сотрудников, раннего выявления потенциала и сертификации компетентности специалистов. Анализ работы и моделирование компетенций используются для изучения производительности работников при выполнении целевых заданий.

Результаты этих анализов определяют показатели, подлежащие оценке, и содержание оценочных упражнений. Многочисленные оценщики наблюдают поведение в упражнениях, имитирующих важные рабочие ситуации.

Участниками АЦ являются:

1. Оцениваемые
2. Ведущий ассесмент-центра (организатор АЦ - сотрудник HR-службы Компании или приглашенный консультант)
3. Эксперты-наблюдатели (сотрудники Компании или приглашенные консультанты, профессионально владеющие технологией ассесмент-центра).

Базовая структура требований для формулирования критериев к кандидатам различных оценочных процедур, обычно включает в себя следующие компоненты:

- Личностное ядро (личностные качества, общие и специальные способности);
- Профессиональная компетентность (уровень образования, опыт работы, профессиональные знания и умения, управленческие знания и умения, иные требования);
- Компетенции – деловые качества (перечень необходимых деловых качеств, управленческие навыки);
- Показатели эффективности работы (перечень критериев эффективности работы);
- Потенциал развития (перечень требований к потенциалу развития кандидата в условиях компании).

Чтобы провести объективную оценку необходимо придерживаться принципов независимости оценки, однозначности критериев оценки, оценивать только наблюдаемое поведение участников, а не причины, являющиеся его причиной. Также, необходимо давать равные возможности для всех участников.

Обычно, ассесмент-центр состоит из четырех основных блоков:

- бизнес-симуляции;
- аналитического кейса;

- тестов;
- интервью.

Особенности АЦ:

- Многочисленные, подготовленные аттестующие наблюдают поведение, проявляемое оценщиками в сложных организационных симуляциях, и составляют рейтинги эффективности по показателям, которые считаются важными для эффективной работы на целевых позициях;
- Показатели производительности определяются различными методами анализа работы;
- Любое измерение наблюдаемого поведения может быть оценено. Примеры типичных измерений включают: управленческие навыки, эффективность работы в команде, лидерские качества, навык продаж и т. д.;
- Оценщики могут быть операционными руководителями выше целевой позиции, менеджерами по персоналу, психологами или внешними консультантами;
- Оценщики проводят систематический процесс регистрации поведенческих наблюдений и проведения независимых оценок.

Другая информация по объективным показателям эффективности, оценки по когнитивным способностям и личностным испытаниям, оценки эффективности от супервизоров и описания систем с множеством источников (метод 360°) также могут быть взяты в расчет.

При использовании АЦ для подбора персонала цель состоит в том, чтобы обеспечить общую оценку способности кандидата к успеху в будущем. Таким образом, результаты оценки обычно объединяются в единый общий рейтинг, который используется для принятия решений.

Часто, при проведении АЦ имеют место противоречия, которые возникают как результат противоречивых результатов оценки и рекомендаций для тренировки, даваемых оценщиками. Нужны дополнительные исследования, чтобы понять, какие характеристики человека (например, когнитивные способности, навыки межличностного общения и эмоциональные характеристики) могут оказывать влияние на впечатления от оцениваемого и оценки АЦ, какие человеческие атрибуты, задачи, роли или другие переменные использовать в качестве структурной основы для проектирования и внедрения АЦ. Необходимо найти оптимальные пути для интеграции наблюдений и оценок от нескольких экспертов и испытаний. Новые исследования также нужны для изучения эффективности программ подготовки, предшествующих АЦ, разработки упражнений, которые испытуемые могли бы проходить многократно, и это не сказалось бы на точности и значимости оценки, изучения степени влияния уровня стандартизации систем управления компании, поиска инструментов, которые бы обеспечивали проявление испытуемыми качеств, которые призвано измерить то или иное упражнение.

Предлагаются две дополнительные области исследований. Во-первых, классические принципы измерения общего уровня интеллекта и, во-вторых, влияние наблюдателя на результат проведения АЦ при использовании для подбора персонала. Аналогично тестовым показателям фактора общего интеллекта некоторые результаты АЦ могут считаться измерениями общей способности выполнять какую-либо работу или несколько видов работы. Такие измерения можно получить из результатов в симуляционных упражнениях без использования наборов промежуточных переменных. Вторая общая область требует нового взгляда на внутриличностные различия в поведении в рамках АЦ. В случае несогласованности результатов упражнений они традиционно считаются ошибкой или все списывалось на специфичность ситуации,

новые исследования могут раскрыть причины таких несогласованных результатов. Такие индивидуальные различия могут быть постоянными характеристиками человека, которые связаны с другими качествами личности и могут дать представление о производительности работника в будущем.

Изучение АЦ в контексте отбора персонала предоставляет возможности для развития теории, исследований и практики в управлении человеческими ресурсами. Способы обмана и влияния на производимое впечатление среди кандидатов, а также процессы наблюдения и принятия решений среди оценщиков могут быть изучены в среде моделирования ситуаций. Инновации в разработке и внедрении симуляций обещают повысить эффективность АЦ для соответствия возможностям и требованиям организаций.

В заключение, можно сказать о том, что метод АЦ предлагает жизнеспособную альтернативу и дополнение к другим методам подбора персонала. Исследования и практика показывают, что АЦ являются действенными, справедливыми, экономически оправданными и приемлемыми для кандидатов и других заинтересованных сторон на самых разных должностях.

1. Москвитин Г. И., Лабушева Я. Г. Роль внутреннего контроля в системе управления предприятием // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №. 4. – С. 69-71.
2. Степанова М. В. Ассесмент-центр как одна из технологий оценки персонала // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – №. 8 (108).
3. Кошарная Г. Б. Комплексная оценка персонала методом ассесмент-центра // Университетское образование (МКУО-2013). – 2013. – С. 353-355.
4. Ксензова В. В., Красностановова М. В. Ассесмент-центр сегодня: особенности применения в современной организации // Менеджмент сегодня. – 2018. – Т. 4. – С. 298-308.
5. Самоукина Н. В. Технология «ассесмент-центр». Виды, этапы и инструменты ассесментов (часть 1) // Управление развитием персонала. – 2017. – №. 3. – С. 178-182.
6. Чуланова О. Л., Кучеренко Г. Х. Исследование включенности компетентностного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО "Газпром переработка" // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – №. 4. – С. 106-118.

Чадранцева Н.В., Тесаловский А.А.

**Экономические показатели учета коэффициента застройки
в проекте межевания территории**

*Вологодский государственный университет
(Россия, Вологда)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-178

idsp: ljjournal-04-2019-178

Аннотация

В данной статье рассмотрен коэффициент застройки как ценнообразующий фактор на примере проекта межевания территории д. Большое Ново Судского сельского поселения Череповецкого муниципального района Вологодской области. Проведен расчет на выявление недостаточной площади земельных участков для размещения зону объектов капитального строительства, на основе которого установлено, что в увеличении площади нуждаются земельные участки, ограниченные со всех сторон. Установлена прямая зависимость кадастровой стоимости от коэффициента застройки.

Ключевые слова: коэффициент застройки, площадь, кадастровая стоимость, проект межевания территории, земельные участки, кадастровые работы.