



УДК 005.951

© Хуан Цзюнью

**АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КИТАЙСКИХ КОМПАНИЙ**

*Аннотация: в статье рассматриваются основные аспекты использования метода Ассесмент-центра в деятельности китайских компаний. Сделан вывод о том, что метод Ассесмент-центр может оказать влияние на повышение квалификации кадров и соответственно обеспечить конкурентоспособность хозяйствующих субъектов.*

*Ключевые слова: персонал, оценка, ассесмент-центр, китайские компании.*

© Huang Junyi

**ASSESSMENT CENTER AS A METHOD OF CONTROL  
HUMAN RESOURCES THE CHINESE COMPANY**

*Abstract: The article discusses the main aspects of the method of assessment center in the activities of Chinese companies. It is concluded that the assessment center method can have an impact on skills development and thus ensure the competitiveness of businesses.*

*Keywords: personnel evaluation assesment Center, Chinese companies, research institutes.*

В условиях сложной конкурентной среды на первый план выдвигаются проблемы управления человеческими ресурсами организации. Вложения в человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания хозяйствующих субъектов. Человек становится важнейшим элементом производственного процесса.



Человеческие ресурсы Китая являются уникальными и не имеют аналогов мире как по численности населения, так и по его составу. По данным Организации Объединенных Наций «Мировые демографические перспективы», население Китая на конец 2015 года составило 1 375 137 837 человек. За 2015 год население страны увеличилось приблизительно на 7 317 837 человек, годовой прирост составил 0.53 %. В настоящее время это самая многолюдная страна в мире, второй по численности населения является Индия, 1319577 тыс. чел., на конец 2015 года [1].

Долгое время экономика Китая росла стремительными темпами за счет использования большого количества рабочей силы и крупных капиталовложений, однако темпы роста в последнее десятилетие начали заметно снижаться. Одна из причин коренится в несовершенстве системы управления человеческими ресурсами на уровне хозяйствующих субъектов, которая не может способствовать полной реализации трудового потенциала работников.

Для эффективного использования человеческих ресурсов необходима их комплексная оценка как на уровне государства, отдельных регионов, так и хозяйствующих субъектов. Результаты проведенного нами анализа кадровой политики промышленных предприятий (в частности в сфере энергетического машиностроения КНР) свидетельствуют о том, что на многих предприятиях не всегда используются современные методы оценки и профессионального развития персонала, такие как: социологические опросы, тестирование, ассесмент-центр и др.

Газ Фэн отмечает: «К сожалению, приходится констатировать тот факт, что в управлении современными китайскими компаниями, в том числе в области оценки персонала как технологии кадрового менеджмента, сегодня отчетливо прослеживается ряд проблем: неструктурированность систем оценки, активное использование западных методик без адаптации их к национальной специфике, частое сопротивление процедурам оценки персонала со стороны сотрудников,



игнорирование обратной связи китайскими руководителями, сложность выбора оптимальных оценочных методов и критериев [2].

Практика крупных, динамично развивающихся конкурентоспособных организаций – лидеров рынка энергетического машиностроения Китая (Харбинская группа энергетического машиностроения, Шанхайская электрическая компания, энергетическая группа Дунфан, энергетическая компания «ТВЕА» и др.) свидетельствует о том, что необходимо более тщательно производить оценку имеющегося персонала на соответствие современным требованиям и при необходимости повышать их квалификацию.

Китайская корпорация ТВЕА – одна из крупнейших в мире компаний по выпуску электрооборудования. В настоящее время она реализует в России свой первый крупный инвестпроект: строительство новой энергетической подстанции в городе Магнитогорск Челябинской области. ТВЕА поставит на Южный Урал новое электрооборудование – подстанцию мощностью 35-50 киловольт-ампер стоимостью 200 млн. руб.

Одним из современных методов оценки персонала считается сегодня метод Ассесмент-центр – один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.

В технологическом плане подготовка и реализация Ассесмент-центра включает несколько этапов [3, 4, 5, 6].

Подготовительный этап – определение целей, сроков, объемов, возможных результатов оценки. На этом этапе также проводится формулирование критериев оценки. В зависимости от специфики деятельности впоследствии выбираются конкретные методы и процедуры знакомство, групповая дискуссия, выступление, интервью, тестирование и др. Процедуры подбираются с учетом критериев оценки



для получения необходимого и достаточного объема информации выведения итоговой оценки:

Основной этап – оценка. Проводится в течение одного дня. Ситуация оценки зачастую вызывает напряжение и негативную реакцию участников. Снижению напряжения способствуют разъяснение цели оценки, объяснение того, что технология не оценивает профессиональную компетентность управляющих, что оценщики и участники «по одну сторону баррикад». Важно разъяснить оцениваемые критерии, сообщить о конфиденциальности информации, четко давать инструкции, строго соблюдать график работы. Так, начинается процесс с общего собрания, выполняется упражнение знакомство, предшествующее началу групповой работы. Заключается в самопрезентации каждого участника группы. Каждый участник в течение двух-трех минут должен рассказать о себе, придерживаясь следующей схемы: имя, образование, деловой опыт, семья, хобби». К другим процедурам оценки относятся: групповая дискуссия, тестирование, индивидуальное или групповое решение кейсов.

Заключительный этап: анализ результатов и оформление материалов (индивидуальные отчеты по каждому оцениваемому и общий отчет) для передачи руководству. Чаще всего в результате анализа выявляется недостаток компетенций по тем или иным направлениям деятельности. В выпускной квалификационной работе «Совершенствование системы управления человеческими ресурсами организации (на материалах компании «ТВЕА» КНР) нами определен механизм использования современного метода оценки кадров «Ассесмент-центр».

Для приобретения необходимых общепрофессиональных и профессиональных компетенций мы предлагаем специалистам компании «ТВЕА» пройти обучение на курсах повышения квалификации без отрыва от производства в учебном центре компании. Тематика специализированного курса должна соответствовать реальным производственным процессам компании, а также производственным процессам предприятий – заказчиков продукции.



Программа повышения квалификации по направлению подготовки «Производство, эксплуатация и модернизация энергетического оборудования» направлена на:

- получение знаний о новейших достижениях в области управления, передовом отечественном и зарубежном опыте и формирование общепрофессиональных компетенций современного специалиста в области энергетического машиностроения (производства и использования);

- освоение новых образовательных технологий и расширение профессиональной компетентности специалистов;

- повышение профессиональных знаний слушателей, совершенствование их деловых качеств, подготовка их к выполнению новых трудовых функций, с использованием знаний по профильной деятельности компании.

Считаем, что предложенные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами с использованием метода Ассесмент-центр позволят компании «ТВЕА» обеспечить формирование конкурентных преимуществ.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Население Китая [Электронный ресурс] URL: <http://countrymeters.info/ru/China> (дата обращения 12 июня 2016 г.).
2. Гао Фэн Совершенствование системы управления человеческими ресурсами Китайской Народной Республики как фактора достижения устойчивого развития. дис. ... канд. экон. наук. М.: РУДН, 2016.- С. 38 – 53.
3. Гао Ф. Совершенствование системы оценки персонала как технологии кадрового менеджмента в китайских компаниях // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 478 – 479.
4. Трубицын В.А., Комиссарчик В.В. Оценка компетенций персонала методом Ассесмент-центра / Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) №12 (21). – 2015. – С. 138 – 141.



5. Геранюшкина Г.Н. Особенности технологии Ассесмент-центров. // Сибирский технологический журнал. – 2012. – №21. С. 16 – 22.

6. Надыкто М. Е. Совершенствование системы отбора персонала в сфере услуг [Текст] // Экономическая наука и практика: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2016 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2016. – С. 68 – 74.

Автор: Хуан Цзюнью

Место учебы: Бурятский государственный университет, ИЭУ, кафедра менеджмента, гр. 11240м

Научный руководитель: д.э.н., проф. кафедры менеджмента М.В. Намханова.

Author: Huang Junyi

Place of study: Buryat State University, IED, Department of Management, c. 11240m

Supervisor: prof. management Department

MV Namhanova.