

Совершенствование системы оценки руководителя

Калимулин Вадим Станиславович

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В статье рассматриваются понятия «компетентность», «профессиональная компетентность» руководителя. Акцентируется внимание на отдельных позициях управления образовательной организацией и анализа по результатам деятельности руководителя образовательной организации в рамках комплекса мероприятий оценки эффективности деятельности руководителя.

Ключевые слова: профессиональная диагностика, система персонала, профессиональная компетентность, оценка руководителей и специалистов, анализ персонала.

Improving the manager's assessment system

Kalimulin Vadim Stanislavovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article discusses the concepts of "competence", "professional competence" of the head. Attention is focused on certain positions of management of an educational organization and analysis of the results of the activities of the head of an educational organization within the framework of a set of measures to assess the effectiveness of the head's activities.

Ключевые слова: professional diagnostics, personnel system, professional competence, assessment of managers and specialists, personnel analysis.

На сегодня проблема профессиональной диагностики и оценки руководителей и специалистов пока не имеет конкретного общепризнанного решения. Существует множество методик, стандартных и нестандартных, которые помогают оценить отдельные параметры деятельности руководителей и специалистов организации. Но максимально полный и достоверный объем информации может предоставить только комплексная система оценки персонала.

Целью исследования является анализ системы оценки руководителя.

Потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом, особенно велика в системе управления отечественной экономикой и, в первую очередь, в организациях

основного звена, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом и системе управления персоналом в особенности.

Работа по развитию управленческих кадров – сложный и многоступенчатый процесс. В нем обязательно присутствуют такие этапы как:

- эффективный подбор руководящих кадров – это сложная, ответственная и кропотливая работа, от которой будет зависеть работа целых отделов и жизнь большого количества сотрудников.

- оперативная и комфортная адаптация нового руководителя в компании - тонкий, творческий процесс в котором менеджер по персоналу играет далеко не последнюю роль.

- дальнейшее развитие руководителей, разработка программ мотивации для руководителей, оценка работы руководящего персонала - и все эти задачи ложатся на плечи менеджера по развитию персонала.

Система профессиональной диагностики и оценки руководителей и специалистов должна быть максимально объективной. Также объективно она должна восприниматься и сотрудником. Еще два необходимых условия - открытость и понятность критериев оценки, и конфиденциальность её результатов (то есть они известны только сотруднику, его руководителю, отделу по управлению персоналом). Принятие сотрудниками системы оценки и активное участие работников в процессе аттестации также являются условиями эффективного функционирования системы оценки.

Одной из самых распространенных форм профессиональной диагностики и оценки руководителей и специалистов является аттестация, утвержденная законодательством РФ и проводимая с помощью наиболее проработанных (по сравнению с другими формами) процедур и механизмов. В зависимости от целей профессиональной диагностики и оценки руководителей и специалистов аттестация может быть проведена при отборе персонала, вознаграждении, продвижении, расстановке, обучении, формировании кадрового резерва на выдвижение, увольнении работников.

Так же существуют методы, процедуры, опросники, тестирования и собеседования, определяющие профессиональную деятельность персонала. На основе оценки деятельности работников многие организации достигают существенного повышения индивидуальной отдачи исполнителей, повышения эффективности кадровых перемещений, осуществления четкой целевой ориентации на конечный результат и тесной привязки деятельности персонала к достижению главных целей фирмы.

На сегодняшний день организации конкурируют не посредством финансовых, информационных или технологических ресурсов, а на уровне профессионального развития работников своей компании – знаний, умений и навыков сотрудников. Для разумного использования такого капитала важно должным образом определить, каков он. Оценка руководителей и специалистов дает возможность выявить и показать потенциал работников организации и ориентировать возможности на реализацию важнейших целей и задач организации [1]. Оценка руководителей и специалистов представляет

собой сложное многоаспектное явление. В современной научной литературе существует множество определений понятия «оценка руководителей и специалистов». Рассмотрим некоторые из них.

По мнению И. Ю. Мартовой оценка руководителей и специалистов – это набор инструментов и методов, которые направлены на выявление характеристик сотрудников для принятия управленческих решений [2]. Автор отмечает, что эта система может содержать огромное количество методов и технологий, которые осуществляют конкретные функции и специализированы на определенных целях компании.

Согласно К. Г. Коленченко, оценка руководителей и специалистов представляет собой процедуру определения уровня развития различных характеристик работника, связанных с эффективностью его профессиональной деятельности. Основные правовые нормативы оценки закрепляются, как правило, только на уровне компании [3].

Т. В. Зайцева рассматривает оценку руководителей и специалистов как систему мер, необходимых для измерения результатов и уровня профессиональной компетентности работников [8]. Автор считает, что оценка результатов деятельности персонала организации на практике взаимосвязана с мотивацией труда, и в конечном итоге, данные дефиниции определяют заданную эффективность труда.

С. С. Чернятин считает, что оценка руководителей и специалистов – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных и профессиональных компетенций работников организации требованиям определенной должности или рабочего места [9].

По мнению Н. Д. Гуськовой оценка руководителей и специалистов представляет собой набор инструментов и методик для анализа личных, персональных результатов трудовой деятельности персонала. Автор отмечает, что оценка результатов позволяет руководству организации принимать стратегические решения, а также улучшать способы обучения и развития работников компании [7].

Таким образом, на основе общего анализа приведенных определений, был сделан вывод, что оценка профессиональной диагностики руководителей и специалистов представляет собой целенаправленный процесс соизмерения характеристик работников и требований должности или рабочего места, который в дальнейшем позволяет определить информацию для принятия стратегических решений компании.

Оценка руководителей и специалистов в организации проводится для решения следующих задач:

- 1) для оценки кандидата при приеме на работу в организацию;
- 2) для определения оплаты труда и различных форм стимулирования;
- 3) для продвижения персонала по трудовой карьере в организации;
- 4) для выдвижения персонала на руководящую должность.
- 5) для оценки соответствия занимаемой должности работника и принятия решений о смене вида деятельности, переобучения, повышения квалификации.

На сегодняшний день в научной литературе не существует единой системы оценки профессиональной компетентности руководителей и специалистов, которая была бы сбалансированной с точки зрения точности, объективности, простоты и понятности для всех компаний [4, стр. 154]. В практике российских и зарубежных компаний используется большое количество методов оценки профессиональной компетентности руководителей и специалистов.

Процедура получения результатов (технология оценки профессиональной компетентности руководителей и специалистов) представляет собой установленный способ или порядок действий, способствующий достижению целей оценки. Непосредственно процедура содержит такие элементы, как:

1. Место проведения оценки: в организации или за её пределами, в рамках подразделения или вне его.

2. Последовательность действий при оценке: подготовительные действия перед проведением процесса, оценочное собеседование, принятие решение по результатам оценки.

3. Периодичность оценки: ежедневно, каждый месяц, квартал, год, раз в несколько лет, от случая к случаю.

4. Применение технических средств, направления использования результатов оценки: для совершенствования подбора и расстановки кадров, стимулирования сотрудников, повышения квалификации, уточнения резерва руководителей на выдвижение, устранение недостатков в организации труда работников. Применение методов оценки профессиональной компетентности руководителей и специалистов дает понимание того насколько персонал организации удовлетворен своим трудом, а также позволяет установить обратную связь со специалистом, получить отзыв по профессиональным и организационным вопросам [5].

Следует отметить, что за все время изучения направления «управление человеческими ресурсами», как отдельной дисциплины, было представлено множество классификаций методов оценки персонала в организации. Однако к настоящему времени единой системы классификации нет, так как тот или иной метод зачастую применяется в разных группах, в силу ранжирования по различным признакам.

В целом методы оценки профессиональной компетентности руководителей и специалистов делятся на традиционные (оценка непосредственным руководителем, отбор на вакантную должность, аттестация т.д.) и гибкие (система оценки по целям, ключевым показателям эффективности, ассисмент-цент и т.д.). Необходимо также отличать метод выявления от метода измерения предмета оценки. Примером методов выявления оценки предмета могут являться: изучение документов, интервьюирование, наблюдение, тестирование, экспертные оценки, эксперимент.

Оценка профессиональной компетентности руководителей и специалистов находится в неразделимой связи с бизнес-деятельностью. Она должна тесно взаимодействовать со стратегией и кадровой политикой

организации. Крайне важно правильно и четко установить тактические и стратегические задачи организации перед переходом к выбору методов и проведению оценки. Помимо этого, следует понять, какие конкретно сотрудники будут наилучшим образом подходить для определенной работы в данной организации и коллективе. При неверном выборе целей и приоритетов существует риск следовать в неверном направлении [4].

Так, при стратегии динамического роста внимание концентрируется на качественном выполнении каждым работником своих обязанностей и умении работать в группе. Данная процедура является более формализованной, но фактор приверженности организации является ключевым при оценке индивидуального труда. При предпринимательской стратегии оценка персонала опирается на результаты достижения организационных целей, вследствие этого, она не слишком жесткая. Оценка профессиональной компетентности руководителей и специалистов при стратегии прибыльности основывается на обширной системе различного вида процедурных правил; здесь уже используется тщательно продуманная, узкая оценка персонала, ориентированная на регулярный и жесткий контроль результатов труда. Оценка персонала в пределах ликвидационной стратегии является формальной и строгой. Она базируется на управленческих критериях, установленных с учетом потребности в сокращении ряда направлений деятельности; отбираются наиболее квалифицированные сотрудники для выживания организации. Ориентация оценки персонала на результат труда присуща циклической стратегии.

Библиографический список

1. Мескон М.Х. Основы менеджмента. М.: Дело, 2021. 472 с.
2. Мартова И. Ю. Совершенствование системы оценки профессиональных и личностных качеств персонала организации // Диагностика и прогнозирование социальных процессов. 2018. № 12. С. 146–149.
3. Коленченко К. Г. Профессионально важные качества руководителей и специалистов // Гуманитарный научный журнал. 2018. № 11. С. 90–103
4. Скурихина Т.Г. Компетенция и компетентность в системе показателей качества человеческих ресурсов организации // Управление организацией. СПб.: Политехн, 2021. С.732-736
5. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография. М.: ИНФРА–М, 2021. 122 с
6. Архипова Н. И. Управление персоналом организации. М.: Проспект, 2022. 224 с.
7. Гуськова Н. Д. Управление человеческими ресурсами. М.: Издательство Юрайт, 2021. 212 с.
8. Зайцева Т. В. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2018. 320 с
9. Чернятин С. С. Модель компетенций для профессионального развития менеджеров вертикально интегрированной компании // Кадровый менеджмент. 2021. № 11. С. 50-52