

Оценка работников в организации

Интегральное значение оценки работников и всей оценочной работы заключено в том, что они сориентированы на рост индивидуальной продуктивности труда и повышение эффективности организации по различным направлениям деятельности. Достоверная оценка работников по структурным подразделениям и организации в целом позволяет наполнить реальной основой многие важные составляющие в деятельности организации — разработать выполнимую кадровую стратегию в связи со стратегией организации, гибко и эффективно применять современные теории и модели мотивации, оперативно отслеживать изменения в качествах работников и формировать надлежащие характеристики — способности исполнителей, полнее отвечающие внутренним и внешним изменениям, лелеять высокую организационную культуру коллектива и др. В науке управления можно выделить два подхода к оценке персонала. Первый подход — традиционный, предполагает оценку персонала, ориентированную на результат проделанной работы. Второй подход — современный, предполагает оценку персонала, ориентированную на развитие компании.

Цели оценки персонала:

1. Определение эффективности работы персонала.
2. Изменение оплаты труда и стимулирование по результатам работы.
3. Развитие сотрудников.
4. Проверка совместимости работника с коллективом (умение работать в команде, лояльность по отношению к организации работодателю и руководству).
5. Проверка мотивации к труду, к работе в данной должности.
6. Определение перспектив развития карьеры работника.
7. Улучшение управления персоналом и повышение эффективности кадровой работы.
8. Повышение ответственности и исполнительской дисциплины.
9. Определение круга работников и перечня должностей, подлежащих увольнению и сокращению.

10. Улучшение морального и психологического климата в организации.

В основу оценочной работы должны быть положены следующие ключевые принципы: объективности, комплексности, обоснованности, всеобщности, коллективности, гласности, внепартийности, действенности.

Направления оценочной работы: а) при приеме на работу; б) в процессе работы; в) при формировании команд с заданной ориентацией деятельности (оценка кандидатов в команды с заданной деятельностью, оценка имеющихся работников, оценка перспективных работников).

Успешность оценки предполагает тщательную подготовку и качественное осуществление следующих основных взаимосвязанных элементов обеспечения: нормативно-правового, профессионально-кадрового, организационного, научно-методического, информационно-аналитического, материально-технического.

Классификация методов оценки работников

Классификационная группа	Предназначение
1	2
1. Специальные упражнения, задания (разнообразные ситуации, деловые тесты, опросники) в различных организационных формах письменно, устно или комбинированно, в индивидуальном или групповом режиме, непосредственно в ходе оценки или предварительно, на рабочих местах в организации или вне ее.	<p>Оценить деятельность работника в смоделированных типичных или нетипичных деловых ситуациях;</p> <p>Оценить умение взаимодействовать с различными группами (посетители, коллеги, руководители, потребители, жалобщики и т.п.);</p> <p>Оценить навыки самоорганизации;</p> <p>Оценить умение эффективно работать с большим объемом информации;</p> <p>Оценить умение принимать взвешенные решения в нормативных и стрессовых условиях;</p> <p>Оценить количественных и качественные показатели в соответствии со стандартной технологией (процедурой работы), (особенности мышления и действий – системность, динамичность, гибкость, и нестандартность, ориентация на конкретный результат, умение распределять время и др.);</p> <p>Оценить компетентность, знание</p>

1	2
2. Разнообразные методы психодиагностики (тесты-различные по направленности, полноте получаемой информации, форме подачи материала, степени участия оцениваемого и ведущего и т.п.)	Оценить поведение работника, т.е. те качества, которые с трудом поддаются непосредственному наблюдению - интеллектуальные способности, готовность к обучению, predisposedness к конфликтам и
3. Интервью (устное обсуждение заранее планируемых вопросов, исходя из основных задач, предполагает как закрытые с ограниченным выбором ответов, так и открытые вопросы и др.)	Получение информации от оцениваемого работника и дальнейшая оценка его профессиональных, организаторских способностей, коммуникативных и личностных качеств (реалистичность, самооценка достижений и неудач, ориентация на про-
4. Групповые упражнения, возможно с применением аудио- и видео- аппаратуры с использованием взаимной оценки с помощью бланков, возможно, с распределением ролей - организатор дискуссии, защитник профессиональной линии, защитник нравственных ценностей, критик, генератор идей и др. Разновидности	Оценить способы и средства действий работника в смоделированных ситуациях коллективной деятельности. Оценить коммуникативные и организационные навыки, способность аргументировать свою точку зрения, творчески мыслить в групповом взаимодействии. Оценить умение убеждать, отстаивать свою
5. управленческие игры.	Оценить способности работников по разработке стратегии организации или ее частей на основе реальных материалов, которые как ценные для организации продукты могут быть использованы в дальнейшей работе (например, разнообразные програм-

Работы по оценке персонала написали следующие авторы: В.Е. Хруцкий, В.В. Гамаюнов «Оценка персонала, новые системы и технологии», В.И. Столяров «Управление персоналом: оценка работников», Агеев В.С., Азаров Т.Ю., Скворцов В.В. «Методика составления психологической характеристики для аттестации кадров», Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Веков Х.А., Лукьянова Н.Ф., Талан М.В. «Управление персоналом в системе государственной службы», Арская Л.П. «Япония: наука и искусство управления», Базаров Т.Ю. «Технология центров оценки для государст-

венных служащих. Проблемы конкурсного отбора», Базаров Т.Ю. «Управление персоналом развивающейся организации» «Волгин А.П., Матирко В.И., Модин А.А. «Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ)» и другие.

Иноземцева Н.В., Павлова А.М.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Изучение рефлексии и креативности как компонентов профессиональных способностей учителей МОУ СОШ №69 г. Екатеринбург

К личности учителя предъявляются высокие требования. Поэтому одной из проблем в психологии является проблема свойств, качеств, способностей учителя, обеспечивающих эффективность его деятельности.

В современных социальных условиях, когда культура, наука, техника и образ жизни в целом меняются так быстро, что ни школьных, ни вузовских знаний человеку не хватает; когда перед человеком постоянно возникают задачи, которые нельзя решить привычным способом, особо востребованными способностями становятся рефлексия и креативность.

Для учителя эти способности важны не только на личностном уровне, но и на профессиональном, т.к. он имеет дело с другими людьми и должен иметь объективные знания о себе, знать свои достоинства и недостатки, чтобы иметь адекватные представления о своей компетенции, уметь контролировать свое поведение; уметь находить оптимальные решения той или иной проблемной педагогической ситуации на основе анализа своего личностного и профессионального опыта. Успешность решения тех или иных учебных задач также зависит от креативных способностей учителя, т.е. способности порождать необычные идеи, отклоняться в мышлении от традиционных схем, быстро разрешать проблемные ситуации.

Актуальность изучения креативности учителей связана также с тем, что в данной области очень мало исследований: в основном исследуются креативные способности детей либо креативность, как способность в це-