

Гвозденко Е.Г.
г. Ставрополь,
психолог УДТГ ООО «КАВКАЗТРАНСГАЗ»

Опыт выработки критериев оценки персонала психологом предприятия

Кадровая политика каждого предприятия направлена на профессиональное развитие сотрудников. Одним из направлений реализации этой политики является профессиографирование.

Мы остановимся на таком компоненте профессиограммы, как профессионально важные качества (ПВК) сотрудника. На практике ПВК включает в себя требуемые для эффективного труда индивидуально-личностные характеристики. Понятие ПВК органично связаны с профессиональным становлением и самоопределением сотрудника, а также задействованы в формировании индивидуального стиля деятельности. Отсюда становится понятным, что учет ПВК работников крайне необходим в самых различных сферах управления персоналом.

Определение актуального уровня ПВК работника, а также создание условий для их скорейшей реализации в профессиональном мастерстве – прерогатива психологической службы предприятия. В данной статье мы стремимся поделиться конкретным опытом по составлению и применению ПВК сотрудников на нашем предприятии. Тем более, что в ситуации становления работы психолога организации в России, предоставляемый нами материал особенно актуален. Карта ПВК работника позволит психологу давать более точные заключения о профессиональном уровне сотрудника и, при необходимости, путях его развития.

На первом этапе работы мы задействовали линейных руководителей нашего предприятия в составе 22 человек. Учитывая их компетентность в сфере взаимодействия с сотрудниками, мы решили прибегнуть к помощи их, как правило, внушительного опыта работы в нашей организации. Руководителям предлагается стимульный материал, за основу которого была взята «Характеристика рабочего места», предложенная в статье Н.Д. Антиповой – начальника отделения управления персоналом ЗАО «Владимирский ЖБК». Мы усовершенствовали предложенную схему анализа, адап-

тировав «Характеристику...» к условиям нашего предприятия, а также добавив к ней «Модифицированную карту личности», описанную Шейнисом М.Ю., известным психологом в области психологии труда. Руководители заполняли стимульный пакет на две категории работников: рядовой инженерно-технический работник и ведущий инженерно-технический работник, отражая характерные черты профессионально успешного и эффективного сотрудника.

Таким образом, мы выявили и проанализировали выработанные опытом требования к профессионально-важным качествам ведущего и рядового специалиста газовой отрасли применительно к нашему подразделению. Имеющийся материал позволяет психологу не огульно, а критериально оценивать следующие категории респондентов:

1. Кандидаты на работу в организации;
2. Сотрудники, подлежащие аттестации при оценке уровня соответствия их деловых качеств занимаемой должности;
3. Кандидаты на занятие вакантных должностей в связи с внутренней ротацией кадров, при перемещении с должности на должность;
4. Сотрудники, находящиеся в резерве кадров на выдвижение при оценке их управленческого потенциала;
5. Молодые специалисты предприятия при оценке эффективности применяемых психологом методов активного психологического воздействия в процессе достижения профессионального «акме»;
6. Студенты высших учебных заведений при отборе желающих обучаться по договору от нашего предприятия с последующим устройством на работу.

Таким образом, благодаря проведенному опросу линейных руководителей, мы усовершенствовали свою систему оценки и развития персонала.