

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ ПРОФЕССИОГРАММ

Гилязетдинова Л.И., Вахитов Ш.М., Сытник В.В.

Казанский государственный медицинский университет

Казань, Россия

Ульяновский государственный университет

Ульяновск, Россия

Переход страны к рыночной экономике, выход на мировой уровень требует от организаций повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции или услуг. Персонал является главной, значимой частью организации и обеспечивает результативность, эффективность деятельности предприятий. Поэтому важной задачей повышения эффективности работы учреждений является совершенствование управления персоналом. И одной из наиболее важных задач оптимизации системы управления персоналом является организация, построение системы оценки.

Одной из методик оценки персонала, создающими предпосылки для всесторонней и справедливой оценки труда и поведения персонала, дальнейшего развития работников являются построение профессиограмм. При этом имеется в виду, что профессиограмма - графическое изображение перечня и степени выраженности обязательных (желательных, фактических) требований к представителю определенной профессии, специальности. Приходится констатировать, что в практике профессиограммы применяются не так часто, как они того заслуживают. Объяснить это можно разными причинами, основными среди которых следует назвать и малый опыт работы руководителей с ними, и неумение применять профессиограммы в сочетании с другими методами подготовки и выработки управленческих решений, да и просто недостаточной осведомленностью о возможностях использования этих методов для повышения управленческой деятельности. Профессиограммы составляются на основе описание профессиональных, социально-гигиенических, экономических условий трудовой деятельности и психофизиологических требований, предъявляемых профессией, должностью к человеку. Кроме того, профессиограммы позволяют оценивать работника и определять направление его профессионального роста.

Построение профессиограмм может проводиться по результатам нескольких вариантов оценивания: а) самооценки работника; б) оценки его руководителем; в) коллективной оценки с изучением мнений коллег или г) оценки силами специально созданной и подобранной группы экспертов.

Составление профессиограммы по результатам самооценки (вариант «а») без каких-либо дополнительных построений само по себе малоинформативно и может быть полезным лишь для работников, умеющих относиться к себе с высокой степенью критичности с точки зрения профессионально-должностных требований, а это уже подразумевает высокий уровень компетентности и, следовательно, ценность сотрудника.

Профессиограмма, построенная по оценкам руководителя (вариант «б»), позволяет и руководителю, и работнику выявить степень выраженности профессиональных характеристик работника с позиций его руководителя и определить направления совершенствования работника.

Если же на один бланк профессиограммы нанести самооценки и оценки руководителя, будут созданы условия для выявления степени совпадения и несовпадения мнений работника и его руководителя. Это дает пищу для размышлений обоим: первому – для поиска путей приближения самооценки к оценке руководителя, второму – а) чтобы задуматься, так ли уж он справедлив при большой степени несовпадения мнений; б) для разработки мероприятий по повышению квалификации работника.

Однако самые интересные выводы можно получить при сопоставлении самооценки работника с коллективным мнением коллег – вариант «в».

При коллективной оценке работника с изучением мнений коллег надо предостеречь организаторов проведения работ с профессиограммами от простого усреднения мнений коллег по каждому из оцениваемых признаков, ибо такой подход чреват тем, что формально правильно вычисленные средние оценки не будут отражать амплитуды колебания мнений коллег.

Во избежание такой ошибки можно рекомендовать проведение оценочных работ по следующему алгоритму:

- 1) Определить группу экспертов и создать им условия для успешного проведения процедуры оценивания.

2) Провести опрос по бланку экспертной оценки.

3) Провести по каждому признаку статистическую обработку с расчетом средней оценки (\bar{X}), среднего квадратического отклонения (S), коэффициента вариации (V).

4) При $V > 33\%$ - перейти к шагу 5.

При $V \leq 33\%$ - к шагу 6.

5) Ознакомить экспертов с полученными средними оценками (\bar{X}) и перейти к шагу 2.

6) Рассчитать величину средней ошибки средней арифметической (m).

7) Определить интервалы отклонений $\bar{X} \pm 2m$ и $\bar{X} \pm 3m$.

8) Нанести на бланк профиограммы (параллельно с оценками самого работника и/или его руководителя) по каждому признаку среднюю оценку - \bar{X} и величины отклонений $\bar{X} \pm 2m$ и $\bar{X} \pm 3m$ (для удобства последующего анализа можно предусмотреть различные цвета для их обозначения).

Таким образом, профиограммы имеют большое значение в управлении персоналом. Оценка работников с их применением позволяет сравнивать качества работников, выявлять их сильные и слабые стороны, намечать план развития и карьерные перспективы работников, находить пути повышения эффективности работы сотрудников и организации в целом.