

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Дорогина Ирина Юрьевна, аспирантка 4-го Научно-исследовательского института Министерства обороны РФ; 129223, Москва, проспект Мира, д. 119; e-mail: mdif@mail.ru

### АННОТАЦИЯ

Оценка деятельности персонала организации. Выявление и апробация критериев, которые можно применять в процессе аттестационных мероприятий в организации. Отличительные особенности критериев в оценке деятельности персонала и руководящего состава. Особые критерии оценки для сотрудников организации, позволяющие объективно провести аттестационные мероприятия и сделать организационные выводы для принятия кадровых решений.

**Ключевые слова:** сотрудники организации, оценка деятельности, аттестационные мероприятия.

### ВВЕДЕНИЕ

Оценка деятельности организации играет важную роль в стратегии развития предприятия в контексте кадровой политики руководящего звена. Оценка деятельности предполагает две составляющие — оценку деятельности управленческого персонала и оценку работы всех сотрудников организации. Исследуя деятельность организации, необходимо определиться, какими критериями нужно руководствоваться для объективной картины в оценке деятельности каждого отдельного сотрудника и организации в целом. С учётом интегративного подхода критерии разрабатываются на основе психолого-социального и социально-психологического подходов. Это отражается в интенциях каждого работника предприятия и в требованиях предприятия к работнику. В формировании критериев оценки сотрудников при проведении аттестационных мероприятий необходимо руководствоваться показателями компетентности каждого отдельного сотрудника.

Проводимые подготовительные мероприятия по выработке критериев оценки сотрудников организации основывались на исследованиях ведущих учёных — психологов и акмеологов [5, 7, 13, 15].

Теоретико-методологическим основанием выработки критериев оценки сотрудников при подготовке проведения аттестационных мероприятий послужил интегративный подход (Агапов В.С., Бодалёв А.А., Деркач А.А., Засыкин В.Г., Климов Е.А.) [1, 9, 12]. Принята во внимание новая парадигма взаимоотношений хозяйствующего субъекта и нанятого сотрудника в контексте многообразия форм собственности [14]. Учитывался фактор риска в современном бизнесе [6] и условия соблюдения безопасности [8] хозяйствующих субъектов.

Критерий оценки деятельности сотрудников при проведении аттестационных мероприятий может определяться посредством компетентности. Под ней следует понимать соотношение состояния личностной сферы человека и сложное интегративное качество личности, опосредующее деятельность в контексте оценки межличностных отношений и стратегии развития предприятия [2, 3, 4]. Критерии оценки деятельности руководящего состава предприятия и его персонала исследовались в различных ракурсах. [7, 11]

Оценка по психологическим критериям — *психологическая оценка* [10] — это показатели по индикаторам полученных исследований, которые наглядно представляют психологические особенности личности, выявляющие не только профессионально важные

качества, но и индивидуальные особенности сотрудника. Критериями психологической оценки как обширного понятия становятся и результаты включённого наблюдения, и результаты интервью с другими сотрудниками, выражающими мнение о коллегах, и беседа, и показатели тестирования, — то есть критерий оценки деятельности сотрудников предприятия имеет интегративный характер.

## МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для выявления критериев оценки деятельности сотрудников использованы методы, наиболее соответствующие поставленной задаче:

1. Результаты, полученные в предыдущих аттестационных мероприятиях.
2. Данные наблюдения.
3. Анкетирование — с анализом биографии и карьерного роста по резюме сотрудника.
4. Вновь проведённые интервью.
5. Опросники.
6. Данные Центра оценки персонала.

Нашим целям наиболее соответствуют опросники, анкеты и данные Центра оценки персонала (особенно по оценкам результативности деятельности), их данные наиболее конгруэнтны выявляемым критериям.

При проведении исследования использовалось тестирование — тесты интеллекта, профессиональные тесты способностей в корпоративной практике, формализованные личностные тесты для выявления критериев оценки деятельности тех сотрудников организации, которым предстоит пройти аттестацию.

Выборка исследования позволила выявить общие и особенные критерии оценки деятельности сотрудников (персонал и управленческое звено). Для персонала особенными были определены критерии кооперации, взаимоотношения, способность к сотрудничеству, самостоятельность. Общие критерии, как для руководства, так и для персонала, — знания, умения и навыки (в контексте профессионально важных качеств); готовность к осуществлению профессиональной деятельности и интенции к инициативе в работе; работоспособность (аккуратность, исполнительность, эффективность). Критерии оценки по личностным показателям в контексте эффективности профессиональной деятельности можно объединять с критериями оценки интеллектуальных показателей. Интегративный критерий оценки деятельности сотрудников может объединять показатели деятельности (результативности, эффективности и др.), личностные и интеллектуальные показатели, характерологические особенности и профессионально важные качества.

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Выявление критериев оценки основывается на исходной информации о самом сотруднике, определении повода, целей и задач проведения аттестационных мероприятий. Подготовка аттестационных мероприятий даёт возможность выявить критерии оценки сотрудников. Эти критерии, помимо данных для аттестации, служат критериями для определения предпосылок в определении новых целей и задач сотрудника, подразделения (отдела, управления) и предприятия в целом.

Выявлены как общие критерии оценки — для всех подразделений и всех сотрудников предприятия, так и особенные — специфические для управленцев и для каждого подразделения, они обусловлены спецификой деятельности.

Особого внимания заслуживают критерии оценки результатов работы, которые определяют эффективность деятельности, исполнительность и дисциплинированность, физиологические и профессиональные качества выполнения функциональных обязанностей, использование рабочего времени, выработка в час, брак в работе, наличие реакции, вни-

мание, самоконтроль, ритм работы, частота ошибок, умение учиться на ошибках и способность их диагностики.

Критерии оптимальности деятельности в рабочем пространстве:

- трудовая дисциплина;
- культура рабочего места;
- алгоритм графика использования времени труда;
- структура временных затрат при выполнении профессиональной деятельности;
- добросовестность как соблюдение должностных инструкций (для руководителей ещё и соблюдение Устава или Положения о подразделении);
- предприимчивость, личная инициатива, готовность самостоятельно принимать решения и оказывать помощь коллегам и др.

К особым критериям оценки результатов профессиональной деятельности отнесены следующие: тщательность в работе, сообразительность, выносливость, корректность, скорость реакции, творческий подход в повышении квалификации.

## ВЫВОДЫ

В результате проведённого предаттестационного исследования на основе полученных сведений можно сделать следующие выводы:

1. Критерии оценки деятельности сотрудников организации выявлялись в соответствии с задачами, стоящими перед каждым подразделением.
2. Определено, что критерии подразделяются на общие (одинаковые и для персонала, и для руководства) и особенные, характерные для персонала организации, только для персонала руководства и отдельно для руководящих кадров.
3. Проведена типологизация критериев оценки деятельности персонала в зависимости от профессиональных задач и функций, должностных инструкций и обязанностей.
4. Критерии оценки сотрудников в подготовке аттестационных мероприятий, при выявлении которых были использованы опросники, анкеты и данные Центра оценки персонала, можно обобщённо определить как интегративный критерий оценки компетентности сотрудника.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Агапов В.С. Изучение профессионального Я личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3 (39).
- [2]. Анцупов А.Я., Монахова К.В. Оценка межличностных отношений в группе // Акмеология. 2011. № 2 (38). С. 58–70.
- [3]. Анцупов А.А. Роль стратегического управления и его состояние в России // Акмеология. 2012 № 1 (41). С. 94–100.
- [4]. Анцупов А.Я. Оптимизированный цикл стратегического управления // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 37–45.
- [5]. Гагарин А.В. Мировоззрение, культура, компетентность личности в контексте устойчивого развития природы и общества // Акмеология. 2010. № 3 (35).
- [6]. Горобец Т.Н., Воронин С.А. Психологический анализ рискованных видов деятельности человека. — М.: Изд-во Перо, 2012. — 75 с.
- [7]. Зазыкин В.Г. Особенности изучения акмеологического объекта и работы с ним // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 20–26.
- [8]. Кириченко А.В., Кучер С.А. Психолого-акмеологические основания построения системы безопасности современной коммерческой структуры // Акмеология. 2012. № 1(41). С. 47–53.
- [9]. Климов Е.А. Введение в акмеологию // 2010. Акмеология. № 2(34).
- [10]. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2006. — 351 с.
- [11]. Мельничук А.С. Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций // Акмеология. 2012. № 2 (42). С. 23–31.
- [12]. Марасанов Г.И. «Акме» как процесс: интерпретация понятия в русле философско-психологической концепции С.Л. Рубинштейна и идей К.А. Абульхановой-Славской // Акмеология. 2010. № 1(33).

[13]. *Марсанов Г.И., Сальник Д.А.* Актуальные вопросы периодизации профессионального развития субъектов психологической работы // *Акмеология*. 2012. № 4 (44).

[14]. *А.П. Федоркина* Массовые формы поведения в контексте новой социальной реальности // *Акмеология*. 2010. № 4 (36).

[15]. *Чирковская Е.Г.* Особенности проявления инновационной компетентности руководителя образовательного учреждения // *Акмеология*. 2012. № 4 (44). С. 29–33.

## CRITERIA FOR EVALUATION OF THE ORGANIZATION'S STAFF IN CONDUCTING EVALUATION ACTIVITIES

**Irina Yu. Dorogina**, post-graduate of the REPUBLIC VNIITE (all-Russian research Institute of technical aesthetic) 129223, Moscow, Prospekt Mira, house 119, VVC of the Russian Federation, structure. 312; email: mdif@mail.ru

### ABSTRACT

The article is devoted to the evaluation of the Organization's staff. The article covers the identification and testing of criteria that can be applied to evaluation activities within the organization. In particular, how the influence selected criteria for the assessment of the Organization's staff. Criteria for evaluating employees and managers have distinctive features, which is why for personnel (staff) offered specific evaluation criteria that allow you to objectively conduct certification activities and make organizational findings for selection decisions.

**Keywords:** evaluation of the activities of the Organization, staff, certification activities.

### REFERENCES

[1]. *Агапов В.С.* Study the career I personalities in cognitive psychology // *Акмеология*. 2011. № 3(39).

[2]. *Анзупов А. Я., Моныхов С.В.* Assessment of interpersonal relationships in the group // *Акмеология*. № 2 (38). S 58–70.

[3]. *Анзупов А.Я.* Role of strategic management and its status in Russia // *Акмеология*. 2012. № 1 (41). S.100.

[4]. *Анзупов А. Я.* Optimized cycle of strategic management // *Акмеология*. 2012. № 3 (43). S. 37–45.

[5]. *Гагарин А.В.* World Outlook, culture, competence of personality in the context of sustainable development of nature and society // *Акмеология*. 2010. № 3 (35).

[6]. *Зазыкин В.Г.* Features of studying akmeology object, work with it // *Акмеология*. 2012. № 3. S.20–26.

[7]. *Горобетс Т.Н., Воронин С.А.* Psychological analysis of risky activities. Publishing house NIB, 2012. S.75.

[8]. *А.В. Кириченко, С.А. Кучер.* Chaperonage-acmeological Foundation build the security of a modern commercial structure // *Акмеология*. 2006. № 1(41). S.47–53.

[9]. *Е.А. Климов.* Introduction to acmeologi // *Акмеология*. 2010. № 2 (34).

[10]. *Бурлатчук Л.Ф.* Psychodiagnosics. The textbook for high schools, 2006, St. Petersburg. Peter, (Russian). 351 p.

[11]. *Мельничук А.С.* Multidimensional approach to the analysis of subjective strategies for the development of professional competencies // *Акмеология*. 2012. № 2 (42). S. 23–31

[12]. *Марсанов Г.И.* «Акме» as a process: interpretation of the concept in the mainstream philosophical-psychological concept S.L. Rubinstein and ideas K.A. seafrent Abulchanova-Slavskaja // *Акмеология*. 2010. № 1 (33).

[13]. *Марсанов Г.И., Гланд Д.А.* Topical issues of periodization professional development of subjects of psychological // *Акмеология*. 2012. № 4 (44).

[14]. *А.П. Федоткина.* Mass forms of conduct in the context of new social reality // *Акмеология*. 2010. № 4 (36).

[15]. *Тсхирковская Е.Г.* Features displays of innovative competence of the head of the educational institution // *Акмеология*. № 4 (44). S. 29–33.