

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Гудкова Н.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Оценка руководителей – один из самых мощных инструментов развития предприятия. Каждый метод оценки нацелен на решение определенных задач и имеет как свои преимущества, так и недостатки. Проанализируем существующие методы оценки руководителей.

1) Результат – ориентированные методы оценки: метод управления по целям (МВО); стандарты исполнения. Критерий оценки – степень достижения руководителем целей и задач. Преимущества – объективность и минимальный объем документации для оформления оценочной процедуры. Недостаток – не позволяют сравнить руководителей, выполняющих разные задачи в разных условиях.

2) Методы оценки производственного поведения: метод поведенческих шкал; шкалы поведенческих ожиданий; шкалы наблюдения за поведением. Критерий – компетентность руководителя через анализ примеров производственного поведения. Преимущества: позволяют оценить степень влияния управленца на результаты хозяйственной деятельности структурной единицы или коллектива. Недостатки: нельзя оценить последствия действий руководителя; выявить причины производственного поведения; трудоемкие и дорогостоящие.

3) Методы оценки компетенций. Критерий – компетенции руководителя через их проявление в поведении. Преимущества: выявляют сильные стороны руководителя и его «точки роста»; объективны. Недостатки – трудоемкость и дороговизна.

4) Аттестация является правом работника, вытекающим из конституционного права на труд. Преимущества: обязательность проведения, мотивация деятельности, формирование резерва кадров. Недостатки: длительная периодизация (1 раз в 3 года); отсутствие единой методики проведения для различных категорий работников, отсутствие стандартов и критериев проведения.

Из вышесказанного следует, что в настоящее время в практике аттестации используется свыше двух десятков методик оценки работников. Это свидетельствует о том, что проблема оценки не разрешена. Поэтому необходимы рекомендации ученых в виде методического пособия, а также разработка единого механизма оценки для руководителей различных уровней управления.