

УДК 159.9.072

## ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Пучина О.В.

### I. Вступ

Сучасні підприємства здійснюють свій розвиток у винятково складних умовах трансформації економічного, політичного та суспільного життя України. Нові вимоги зумовлені розгортанням ринкових відносин, змінами у функціях і методах державного регулювання, стані економіки. Нові виробничі відносини, що формуються на сучасному етапі в Україні викликають нові вимоги як до самого виробництва, так і до суб'єкта професійної діяльності – фахівця. У сучасних умовах глобальних трансформаційних змін в економіці, політиці, культурі й науці України центральне місце посідають питання раціонального та ефективного навчання конкурентоспроможних фахівців, зокрема управлінців.

### II. Постановка завдання

Мета статті – розкрити психологічні критерії оцінювання якості професійної діяльності управлінського персоналу підприємства.

### III. Результати

В.П. Зінченко та В.М. Муніпов відзначають, що трудова діяльність може вважатися тим ефективнішою, чим повніше залучаються до неї всі здібності і сили людини. Більше того, ефективною повною мірою може вважатися тільки така діяльність, яка сприяє відтворенню і примноженню сутнісних сил людини, розвиває її особистісні якості та здібності [3].

Ми поділяємо думку, згідно з якою, актуальним чинником, що зумовлює якість професійного становлення управлінського персоналу, є його особистісні, етично-психологічні якості, оскільки професіоналізмом у галузі керівництва можна оволодіти лише в індивідуально-особистісному контексті.

Глибше розуміння сутності професіоналізму управлінця впливає з визначення рівнів професіоналізму, яке дає А.К. Маркова: "Професіоналізм діяльності – це якісна характеристика суб'єкта діяльності – представника відповідної професії, яка визначається ступенем володіння ним сучасним змістом і сучасними засобами вирішення професійних завдань, продуктивними способами їх здійснення,.. тому можна говорити про високий, середній та низький рівні професіоналізму діяльності представника тієї чи іншої професії" [4].

Професіоналізм діяльності відображає процес постійного розвитку суб'єкта праці. "Орієнтуючись на культурні, загальнолюдські цінності, людина може піднятися над простором діяльностей, колективом і самим

собою... Єдине, що особистості протипоказано – це опускатися!" [4].

Для визначення рівня професіоналізму А.К. Маркова пропонує використовувати декілька критеріїв:

- об'єктивні (наскільки людина відповідає вимогам професії, робить відчутний внесок у соціальну політику), суб'єктивні (наскільки професія відповідає вимогам людини, її мотивам, схильностям, якою мірою людина задоволена нею);
- результативні (чи досягає людина бажаних суспільством результатів у своїй роботі);
- процесуальні (чи використовує людина при досягненні своїх результатів соціально прийнятні способи, прийоми, технології);
- нормативні (чи засвоїла людина норми, правила, еталони професії і чи вміє відтворювати високі еталони професії на рівні майстерності);
- індивідуально-варіативні (чи прагне людина індивідуалізувати свою працю, реалізовувати в ній свої особистісні потреби, проявляти самобутність, розвивати себе засобами професії);
- критерії наявного рівня (чи досягла людина сьогодні досить високого рівня професіоналізму);
- прогностичні (чи має і чи шукає людина перспективи зростання, яка зона її найближчого професійного розвитку);
- критерії професійної наочності (чи готова людина перейти на професійний досвід інших людей, чи проявляє професійну відвертість);
- творчі (чи прагне людина вийти за межі своєї професії, перетворити її досвід);
- критерії соціальної активності (чи вміє людина зацікавити суспільство результатом своєї праці, привернути увагу до актуальних потреб професії);
- критерії професійної прихильності (чи вміє людина дотримуватися честі та гідності професії, чи бачить її специфічний внесок у прогрес суспільства) [4].

Оцінювання персоналу – це процес визначення ефективності виконання співробітниками організації своїх обов'язків та реалізації цілей організації. На нього впливають різноманітні фактори:

- державні закони, вимоги (держава може контролювати заробітну плату, просування службовими сходами);

- стратегічні цілі організації;
- організаційна структура і культура організації (в організаціях з ієрархічно стабільною структурою доцільними є одні системи, методи оцінювання; в організаціях з пласкою, змінною структурою – інші);
- вимоги профсоюзу (щодо тих чи інших методів оцінювання, використання результатів їх застосування);
- стиль роботи управлінця (може бути об'єктивним або упередженим до того, хто оцінюється; використовувати оцінювання для підтримки, мотивування працівника чи для його покарання);
- характер обов'язків, які виконуються співробітником (різні критерії, методи оцінювання);
- особисте ставлення того, хто оцінює, до того, кого оцінюють.

Оцінювання виконання роботи, тих видів діяльності, які повинні бути здійснені управлінським персоналом відповідно до описання роботи, має бути використане як важливий інструмент професійного розвитку. Результати оцінювання працівників можуть бути використані для покращення поточної роботи за допомогою таких структурних компонентів:

- мотивування працівників (зворотний зв'язок дає можливість працівникам скорегувати свою поведінку, домогтися підвищення продуктивності та якості праці);
- розвиток ініціативи, почуття відповідальності, прагнення працювати краще;
- постановка мети для працівників;
- планування професійного навчання, підвищення кваліфікації (оцінювання роботи дає можливість визначити недоліки в рівні кваліфікації працівників);
- планування професійного розвитку і кар'єри (оцінювання виконання роботи виявляє сильні та слабкі сторони працівників, дає змогу розробити індивідуальні плани розвитку і спланувати кар'єру працівника; прийняти рішення про переміщення, посадове підвищення, звільнення);
- прийняття рішення про винагороду (про підвищення заробітної плати);
- покращення ділових стосунків між керівником та підлеглим через обговорення результатів оцінювання, взаємин, що склалися;
- поновлення відомостей щодо кадрів;
- отримання інформації, корисної для прийому нових працівників (для розробки критеріїв, методів відбору кадрів);
- вирішення проблем, які виникають у роботі того, кого оцінюють;
- розпізнавання проблем в організації (певні правила, порядки можуть створювати проблеми для підлеглих);
- постановка завдань на наступний період (перелік завдань, норм продуктивності, які мають бути взаємоузгоджені, реальні

та досяжні і можуть стати основою плану для працівника);

- уточнення обов'язків працівника (обговорення обов'язків дає можливість їх зміни, уточнення);
- пояснення підлеглому рівня його діяльності, статусу.

У процесі оцінювання виконання професійної діяльності управлінським персоналом розглядаються результати та методи роботи. Для цього можуть бути використані як якісні, так і кількісні критерії – показники часу, продуктивності, витрат тощо.

Оцінюватись можуть:

- ефективність діяльності;
- виконання посадових обов'язків (коли жорстко дотримуються виконуваних видів робіт);
- рівень досягнення цілей;
- рівень компетентності;
- особливості особистості;
- особливості її поведінки.

Г.Х. Бакірова пропонує параметри, за якими треба оцінювати працівників управлінської сфери діяльності:

1. Якість роботи – акуратність і ретельність у виконанні роботи; постійна відповідність стандартам якості.

2. Планування – продемонстрована здатність встановлювати цілі, розробляти і впроваджувати плани дій та адаптувати їх відповідно до змін.

3. Організація – здатність координувати ресурси і час для досягнення результатів.

4. Керівництво та лідерство – демонстрація здатності керувати та мотивувати інших, встановлювати стандарти, оцінювати роботу інших та сприяти її покращенню, підвищенню ефективності.

5. Комунікабельність – здатність ефективно впливати та інформувати інших, ясно висловлюючись у письмовій та усній формах.

6. Ставлення до роботи – здатність працювати з більшим навантаженням і напруженням [1].

#### IV. Висновки

Ґрунтуючись на цих положеннях, ми пропонуємо оцінювати ефективність професійної діяльності управлінського персоналу підприємства за такими критеріями:

1. Здатність працювати в команді та співробітництво – рівень взаємодії з іншими співробітниками і підлеглими, прагнення до досягнення спільного результату, орієнтованість на групову роботу, здатність узгоджувати особистісні інтереси з інтересами групи, інших робочих груп та металургійного підприємства в цілому.

2. Мобільність і гнучкість – орієнтація на зміни, здатність швидко та ефективно адаптуватися в умовах, що змінюються, результативно працювати в ситуації невизначеності.

3. Прийняття рішень – спосіб, якість та результативність рішень, які приймаються, готовність прийняти відповідальність за своє рішення.

4. Зусилля і старанність – прагнення бути кращим, ефективним, прагнення виконати роботу найкращим чином, орієнтація на досягнення результату.

5. Професійні навички і знання – знання процесів, процедур, правил, стандартів та специфіки підприємства; наявність умінь та навичок, необхідних для ефективної та результативної роботи; знання посадових завдань і обов'язків не тільки свого структурного підрозділу, а й усього підприємства в цілому.

Психологічне оцінювання ефективності роботи за цими критеріями дає змогу визначити загальний рівень професійного розвитку та якість професійного становлення управлінського персоналу підприємства.

#### Література

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами / Г.Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2003. – 152 с.
2. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение психолога-практика / А.Ф. Бондаренко // Московский терапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 9–14.
3. Зинченко В.П. Основы эргономики / В.П. Зинченко, В.М. Мунипов. – М. : Экономика, 1977. – 240 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионала / А.К. Маркова. – М. : Университет, 1996. – 381 с.

#### **Пучина О.В. Психологічні критерії оцінювання якості професійної діяльності управлінського персоналу підприємства**

**Анотація.** *Дана стаття висвітлює психологічні аспекти професіоналізму управлінського персоналу на підприємстві. Також визначені параметри оцінки якості професійної діяльності управлінського персоналу.*

**Ключові слова:** *оцінка якості, управлінський персонал, підприємство, критерії оцінки.*

#### **Пучина О.В. Психологические критерии оценки качества профессиональной деятельности управленческого персонала предприятия**

**Аннотация.** *Данная статья освещает психологические аспекты профессионализма управленческого персонала на предприятии. Также определены параметры оценки качества профессиональной деятельности управленческого персонала.*

**Ключевые слова:** *оценка качества, управленческий персонал, предприятие, критерии оценки.*

#### **Puchina O.V. Psychological criterium of quality estimation of enterprise executive personnel professional activity**

**Annotation.** *This article lights up the psychological aspects of professionalism of managerial staff at an enterprise. The parameters of estimation of quality of professional activity of managerial staff are also certain.*

**Key words:** *estimation of quality, managerial staff, enterprise, criteria of estimation.*