

Секция «Управление персоналом: вызовы времени»

Разработка критериев оценки текущей деятельности персонала

Ипполитова Анастасия Васильевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет путей сообщения, Москва, Россия

E-mail: buchinskaya95@rambler.ru

Одной из наиболее важных задач управления персоналом организации является оценка деятельности сотрудников. Анализируя результативность труда персонала, менеджер сравнивает, насколько сотрудник эффективно использует рабочее время, выполняет задачи, реализовывает план работ. Результат труда одного сотрудника влияет не только на показатели самого работника, но и на отдел и даже организацию в целом.

Разработка критериев текущей деятельности персонала предназначена для повышения качества труда сотрудников и объективной оценки их деятельности, в том числе и для обоснования стимулирующих выплат. Аттестация персонала ставит перед собой иную цель - определить, насколько профессиональные и личные качества сотрудника соответствуют требованиям конкретной должности [1]. Однако в современном мире, чтобы преуспеть, необходимо уделять внимание факторам и мероприятиям, которые позволят повысить кадровый потенциал.

Проблема разработки объективных и эффективных критериев в государственном секторе в настоящее время - в период кризиса - одна из наиболее актуальных. Необъективная оценка труда персонала снижает его мотивацию, в то же время падает и уровень качества выполняемой им работы. В сфере образования ухудшение качества труда учителя приводит к тому, что обучающиеся «недополучают» знания. А через десять лет это приведет к тому, что в государстве молодежь будет не «двигателем прогресса», а наоборот - его балластом.

Цель данного исследования - разработать критерии оценки текущей деятельности для учителя начальных классов ГБОУ СОШ города Москвы «Школа 2115». Для выполнения цели были сформированы и выполнены следующие задачи:

1. Рассмотрены основные понятия оценки персонала, целей оценки, а также критериев оценки деятельности - КРІ (ключевые показатели эффективности) и BSC (сбалансированная система показателей) [2].

2. Составлена структура исследуемой организации. Структура представляет собой вертикальную иерархию: учитель начальных классов предоставляет отчеты заведующему учебной части по начальной школе, который оценивает выполнение текущих задач учителя. Также предоставлена характеристика по количественному составу учителей начальной школы.

3. Проанализированы текущие критерии оценки педагогического состава для ГБОУ СОШ города Москвы и других ГБОУ СОШ Российской Федерации [3]. Было выявлено, что основными критериями оценки работы учителей, которые определили методисты и руководитель «Школы 2115», являются «успеваемость учеников» (показатели динамики учащихся по оценке МЦКО), «ведение внебюджетных секций», «классное руководство», «победа или призовое место в районных, городских и региональных конкурсах, утвержденных Министерством Образования г. Москвы». На основе результатов оценки по данным критериям руководство ГБОУ формирует стимулирующие надбавки. Кроме этого, учителя могут быть лишены стимулирующих выплат в следующих случаях: жалобы со стороны родителей и/или педагогического состава, нарушение правил безопасности, создание конфликтных ситуаций внутри рабочего коллектива, несвоевременное/некачественное

оформление документов.

4. Проведен сравнительный анализ по разработке критериев оценки деятельности учителей в аналогичных образовательных учреждениях [4,5]. По итогам проведенного сравнения автор сформулировал список критериев с более точным описанием содержания каждого из них.

5. Помимо описания содержания критериев оценки также была определена «ценность» каждого критерия. Для проведения исследования в качестве экспертов была сформирована фокус-группа из учителей и родителей, которые были опрошены с помощью анкеты. Таким образом, был выявлен удельный вес каждого критерия. Также экспертам была предоставлена возможность сформулировать дополнительные критерии оценки.

На взгляд автора, сформированные критерии будут способствовать более объективной оценке педагогических работников данного образовательного учреждения. Оценка текущей деятельности персонала таким методом, как КРІ, позволит более четко распределять фонд оплаты труда, увеличит мотивацию сотрудников, улучшит качество работы и, как следствие, повысит уровень образования в целом. Метод, основанный на разработке критериев оценки результатов текущей деятельности, целесообразно применять не только в сфере образования, но и других государственных учреждениях. Это позволит более грамотно распределить средства, избежать неэффективных растрат бюджета и повысить качество труда государственных служащих.

Источники и литература

- 1) Кибанов А.Я. Управления персоналом организации: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. 339 с.
- 2) Клочков К.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010. 8 с.
- 3) Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ города Москвы «Школа 2115» от 04 сентября 2015 г.
- 4) Официальный сайт муниципального бюджетного образовательного учреждения «Опалиховская гимназия»: <http://gimopalikha.ru>
- 5) Социальная сеть работников образования: <http://nsportal.ru>

Слова благодарности

Выражаю благодарность научному руководителю Корсаковой Валентине Викторовне за помощь в подготовке к конференции "Ломоносов-2016"