

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ
ИНТЕНСИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

СТУДЕНТ ГРУППЫ 30114113

СЕМЕНОВИЧ Е.В

- УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ОДНУ ИЗ САМЫХ СЛОЖНЫХ ОБЛАСТЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ГДЕ ПРОЯВЛЯЮТСЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ИНДИВИДОВ, ОБЪЕДИНЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПРОЦЕССОМ. ПЕРЕХОД К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ, ПРИОРИТЕТНОСТЬ ВОПРОСОВ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ИЗМЕНИЛИ ТРЕБОВАНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ПОВЫСИЛИ ЗНАЧИМОСТЬ ТВОРЧЕСКОГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ И ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

- Это привело к существенным изменениям в принципах и методах управления персоналом, повысило их роль в организации. Без высококвалифицированных, культурных, знающих свое дело управленческих кадров немислимы глубокие качественные изменения в области менеджмента. Профессиональная диагностика и оценка руководителя представляют важное звено в развитии организации, предпосылкой которого является развитие профессиональных и личностных качеств руководителей, обеспечивающих своей деятельностью этот процесс

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖИТ ТЕМ ВАЖНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ИНСТРУМЕНТОМ, КОТОРОЕ ПОМОГАЕТ РУКОВОДИТЕЛЮ УВИДЕТЬ (КАК В ЗЕРКАЛЕ) СЕБЯ И ДРУГИХ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЯМ, ВЫТЕКАЮЩИМ ИЗ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ КОНКРЕТНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ



НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- -ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ;
- -ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ;
- -ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ;
- -ПРОВЕДЕНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ СЕМИНАРОВ;
- -ЕЖЕГОДНАЯ ОЦЕНКА РАБОЧИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ;
- -ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ

Наиболее популярные методы используемые в практике работы центров оценки руководителей

Биографический метод	Оценка работника по биографическим данным
Устные или письменные характеристики по произвольной форме	Устное или письменное описание того, что представляет из себя работник и как он себя проявляет в работе (достижения и упущения)
Оценка достигнутых результатов	Устное или письменное описание конкретной работы, выполненной работником
Собеседование	Проводится в структурированной или неструктурированной форме для оценки степени соответствия опыта, профессиональных знаний, рабочего поведения и отношения к делу оцениваемых работников установленным требованиям. В свободной форме или по заранее составленной программе проводится обсуждение планов и результатов работы оцениваемых
Групповые дискуссии	Оценка знаний, лидерского потенциала, личных и деловых качеств работников, коммуникативных способностей в ходе совместного обсуждения поставленных перед группой проблем

Анализ конкретных ситуаций (case - study)	Разбор конкретных практических ситуаций (их описание может занимать от одной страницы до сотни страниц). Оцениваемые руководители должны определить важнейшие проблемы предложенных для анализа ситуаций и выработать предложения по их решению
Выбор оценочных характеристик из стандартного списка	Сравнение качеств, которыми обладает оцениваемый, с перечнем качеств, представленным в заранее разработанной оценочной форме
Метод экспертных оценок	Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления экспертных оценок по определенной совокупности шкал, представленных в оценочной форме
Психологическое тестирование	Определение особенностей личности, знаний, умений, способностей и других характеристик на основе специально подобранных тестов
Ранжирование	Определение с помощью экспертов ранга (места)

Метод графического профиля	Вместо количественных или качественных оценок используется графическая форма оценки (профиль личности). Метод позволяет проводить наглядное сравнение оцениваемого с профилем «идеального» руководителя, а также сравнивать между собой различных работников
Метод критических ситуаций	Оценивается, как вел себя работник в критических ситуациях (чрезвычайные происшествия, принятие ответственного решения, решение новой незнакомой проблемы, разрешение конфликтной ситуации и т.п.)
«Папка руководителя» (ин-баскет)	Установление приоритетов, разработка плана действий и принятие решений на основе анализа специально разработанного пакета документов: писем, отчетов, докладных записок, телефонограмм и других документов

ИНТЕНСИВНЫЙ ТИП ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

- УВЕЛИЧЕНИЕ МАСШТАБОВ ВЫПУСКА ПРОДУКЦИИ, КОТОРЫЙ ОСНОВЫВАЕТСЯ НА ШИРОКОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫХ И КАЧЕСТВЕННО СОВЕРШЕННЫХ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА. РОСТ МАСШТАБОВ ПРОИЗВОДСТВА, КАК ПРАВИЛО, ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ ЗА СЧЕТ ПРИМЕНЕНИЯ БОЛЕЕ СОВЕРШЕННОЙ ТЕХНИКИ, ПЕРЕДОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, БОЛЕЕ ЭКОНОМИЧНЫХ РЕСУРСОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ЗА СЧЕТ ЭТИХ ФАКТОРОВ ДОСТИГАЕТСЯ ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ, РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ И Т.П.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Необходимым качеством для хорошего руководителя является лидерство (это способность оказывать эффективное влияние на людей), но хотя оно и является необходимым условием эффективного управления, одного его не достаточно для достижения такой цели. Без правильного понимания целей развития, экономической и управленческой компетенции, способности самому принимать решения и организовать систему принятия решений всеми подчиненными руководителями как единой команды лидерство может оказаться не столько инструментом, сколько помехой эффективного управления. Для того чтобы исключить такие помехи и существует профессиональная оценка готовности работы руководителя, которая помогает избежать многих ошибок.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ