Автор: Administrator
11.07.2015 20:14 - Обновлено 11.07.2015 20:17

Деловая оценка руководителей дает возможность установить уровень соответствия характеристик работника требованиям компании. Сейчас есть 2 вида такой оценки: при отборе кандидата для вакансии, а также периодическая оценка персонала, которая используется для таких задач:

- решение о перемещении сотрудника;
- планирование карьеры работника;
- решение об изменении уровня, а значит, и условий оплаты труда;
- внутренний контроль;
- реализация кадровой политики;
- подготовка программ для повышения квалификации.

Лучшими методами оценивания руководителей с точки зрения соответствия затрат и достоверности итогов являются способы: репертуарных решеток, экспертных оценок, оценки по компетенции, оценка со стороны подчиненных. Рассмотрим некоторые из них.

Экспертные оценки

Самая известная разновидность способа – это «360 градусов» (обратная связь). Это дает возможность получить данные о деловой компетенции и действиях, проявляемых в реальных ситуациях. В этом случае руководитель оценивается одновременно вышестоящим начальством, подчиненными и коллегами.

Обратная связь предоставляется в этичной, корректной форме, что дает возможность работнику планировать будущее обучение, самосовершенствоваться и развиваться. Но вместе с возможностью оценивания личностных и деловых качеств этот метод имеет некоторые ограничения, которые связаны с влиянием человеческого фактора.

Оценка со стороны подчиненных

В наши дни в организациях такая оценка чаще всего проводится раз в году в виде диалога между подчиненными и руководителем. Они высказываются о стиле управления начальника. Эффективной подобная оценка будет только тогда, когда полученные данные используются конструктивно. Что касается ограничений, то в рамках этого метода сотрудник и начальник сталкиваются с некоторыми психологическими барьерами и трудностями.

На базе модели компетенций

При деловой оценке руководителя и его умений решать более сложные задачи в перспективе, нужно обязательно рассматривать его управленческие качества:

- профессиональные компетенции, которые требуются для управления коллективом;
- поведенческие стратегии, которые приводят к неудачам или успеху в карьере;
- корпоративные компетенции. Они влияют на эффективность работы в условиях определенного предприятия;
- метакомпетенции, т.е. способности к приобретению новых качеств.