

Ипполитова Анастасия Васильевна

студентка

Корсакова Валентина Викторовна

доцент

ФГБОУ ВПО «Московский государственный
университет путей сообщения (МИИТ)»

г. Москва

ПОСТРОЕНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА НА ОСНОВЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье исследуется значимость личностного и профессионального развития педагогов дошкольного образования, а также разрабатывается методика курса развития персонала.

Ключевые слова: инструментарий оценки, развитие потенциала, педагог дошкольного образования.

Будущие специалисты по управлению персоналу в вузах получают теоретические знания, однако применение навыков и умений на практике достаточно затруднительно. Одним из решений данной проблемы является проведение прикладного исследования. Этим определяется *актуальность* данной работы.

Цель исследования – выбрать инструментарий для конкретной организации и провести оценку сотрудника.

Чтобы выполнить данную цель, исследование проводилось поэтапно.

Во-первых, составлено описание ДО ГБОУ СОШ №1 г. Москвы. Далее составлена структура организации, в которой определено место *объекта исследования* – младшего воспитателя.

Оценка не может происходить без цели, поскольку она становится неэффективной и даже в некоторых случаях вредной. Поэтому определяем цель оценки – выявить потенциал для построения индивидуальной программы развития для младшего воспитателя.

Далее, на основе нормативных документов [1, с. 4], составляем профиль должности, а также, ориентируясь на результаты матрицы Липпмана [2, с. 741], которую заполнили эксперты, выделяем те качества, которые являются наиболее важными для данной профессии.

Для того, чтобы провести оценку, необходимо провести сравнение по ключевым характеристикам с требуемыми для данной профессии качествами, навыками и умениями. Именно такой сравнительной основой является профессиограмма. В нашем случае данного документа в ДО не было, поэтому мы составили её самостоятельно для должности младшего воспитателя. Кроме этого, дополнительно разрабатываем «Модель анализа работы» и «Профессионально-психологический профиль должности», которые позволят оценить не только соответствие по профессиональным характеристикам, но также и по личностным качествам.

На основе нормативной базы выбираем инструментарий, который отвечает запросам и целям оценки, а также сопоставим с ресурсами и возможностями исследователя. В данном исследовании такими инструментами стали:

– интерперсональные тесты – интегральный психологический тест [3, с. 21], тест Томаса [4, с. 908] и транзактный анализ Э. Берна, определяющий поведение личности и другие;

– круговая оценка по трем основным направлениям – такая оценка позволит повысить валидность интерперсональных тестов и снизить субъективность.

После процедуры оценки анализируем результаты. Важно отметить, что результаты круговой оценки и интерперсональных тестов не только не противоречат между собой, но и подтверждают друг друга. Следует обратить внимание на слабые места сотрудника – поведение в конфликтных ситуациях (чаще всего избегание), стрессоустойчивость и отсутствие интерактивных методов обучения.

Финальным этапом проведения оценки является составление курса для развития потенциала данного сотрудника. В него вошли профильные тренинги «Стресс-менеджмент для педагогов» и «Стресс-менеджмент для педагогов», а также профильное обучение по курсу применения интерактивных методов.

По итогам исследования необходимо отметить, что после проведения процедуры оценки обязательно должен проводиться мониторинг сотрудника, отслеживающий его динамику, и корректировка, если это необходимо. Отсутствия мониторинга может стать для организации «фатальным» – потеря человеческого, временного и финансового ресурсов играет ключевую роль в условиях жесткой конкуренции современного рынка труда.

Список литературы

1. Должностная инструкция младшего воспитателя ГБОУ СОШ №1 г. Москвы на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010 №761н (редакция от 31.05.2011).

2. Щёкин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.

3. Пашукова Т.И. Психологические исследования. Практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов. Учеб. пособие / Т.И. Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов. – М., 1996. – 131 с.

4. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика. Справочник практического психолога. – М.: Эксмо, 2008. – 1024 с.