

© Анна Викторовна Ермохина
магистрант факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: annermx@gmail.com

Anna Viktorovna Ermokhina
Master's student at the Faculty of
Management,
Vladimir branch of RANEPA,
Vladimir

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ
НА ОСНОВЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ
В МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16 Д. ИВАТИНО»**

**Development of a business assessment system based on psychodiagnostic
methods in MBPEI "Kindergarten No. 16 in the village of Ivatino"**

***Аннотация.** Статья посвящена разработке этапов внедрения деловой оценки персонала на основе психодиагностических методов в организацию дошкольного образования. В статье приведены профили должностей работников детского сада, подобраны методы и критерии оценки для каждого личностно-профессионального качества из этих профилей, рассмотрены направления использования результатов оценки персонала. Подчеркивается значение проведения деловой оценки с использованием методов психодиагностики для работников детского сада.*

***Annotation.** The article is devoted to the development of the stages of the introduction of business personnel assessment based on psychodiagnostic methods in the organization of preschool education. The article presents the profiles of the positions of kindergarten employees, selected methods and evaluation criteria for each personal and professional quality of these profiles, and considered the directions of using the results of personnel evaluation. The importance of conducting a business assessment using psychodiagnostic methods for kindergarten workers is emphasized.*

***Ключевые слова:** деловая оценка персонала, профиль должности, психодиагностические методы, личностно-профессиональные качества.*

***Keywords:** business assessment of personnel, position profile, psychodiagnostic methods, personal and professional qualities.*

Из всех возможных форм оценки персонала в МБДОУ «Детский сад № 16 д. Иватино» присутствует только формальная аттестация персонала. Это вызывает ряд проблем: у сотрудников не измеряются такие показатели как стрессоустойчивость, креативность, достижения как самих педагогов, так и их воспитанников, психоэмоциональное состояние, уровень выгорания и другие, оценка персонала не связана с построением карьеры, с обучением персонала, с помещением в кадровый резерв. Для решения данных проблем целесообразно ввести деловую оценку персонала, которая позволила бы

оценить не только соответствие занимаемой должности и категорию, отражающую формальный уровень профессионализма, но и личностно-профессиональные качества воспитателей. Это и является актуальностью данной проблемы.

Для внедрения деловой оценки персонала в МБДОУ «Детский сад № 16 д. Иватино» определим несколько этапов (рисунок 1).

На первом этапе нам необходимо разработать профили должностей для работников детского сада. Они включают не только должностные обязанности сотрудников, в соответствии с их должностными инструкциями, но и их личностно-профессиональные качества. Мы выделим самые важные компетенции и качества для каждой должности и оценим их по пятиуровневой шкале, где 1 – низкий уровень, 2 – ниже среднего, 3 – средний уровень, 4 – выше среднего и 5 – высокий уровень.

В профиль должности старшего воспитателя, воспитателя и младшего воспитателя входят такие личностно-профессиональные качества как:

- коммуникативность – общение с детьми и их родителями, коллегами (высокий);
- креативность – внедрение и использование необычных, новых, интересных идей в образовательном процессе (выше среднего);
- командность – способность работать вместе со своими коллегами и детьми (ниже среднего);
- профессионализм – знание методик и технологий развития и обучения детей в соответствующем возрасте, знание инновационных методов обучения и владение ими, надлежащее выполнение своих обязанностей и отношения к детям, их родителям и коллегам (высокий);
- стрессоустойчивость – устойчивость к стрессовым нагрузкам на работе из-за детей, их родителей, коллег, внештатных ситуаций, несчастных случаев и другого (выше среднего);
- теплота – нежное, доброе, снисходительное отношение к детям, родителям и коллегам (средний);
- эмоциональная устойчивость – поддержание своих эмоций, чувств в рамках дозволенного, не нарушающего права ребёнка, его психику и отношения к окружающему миру (выше среднего);
- открытость – открытые, доверительные отношения с ребёнком, родителями, коллегами (средний);
- самоконтроль – поддержание своих действий в рамках дозволенного, не нарушающего отношение ребёнка к окружающему миру и не разрушающего его психику (средний);
- стремление к саморазвитию – способность и желание учиться новому, способность легко подстраиваться под изменяющиеся образовательные стандарты (выше среднего);
- ответственность – чувство ответственности за жизнь, здоровье безопасность детей и выполнение своих обязанностей (выше среднего);

• **внимательность** — способность воспитателя следить за воспитанниками всегда и везде, в том числе за их настроением, поведением, общением с другими детьми, это способность замечать любые отклонения в настроении, общении, развитии, чтобы в дальнейшем помочь улучшить это (выше среднего).



Рис. 1. Этапы деловой оценки в МБДОУ «Детский сад №16 д. Иватино»

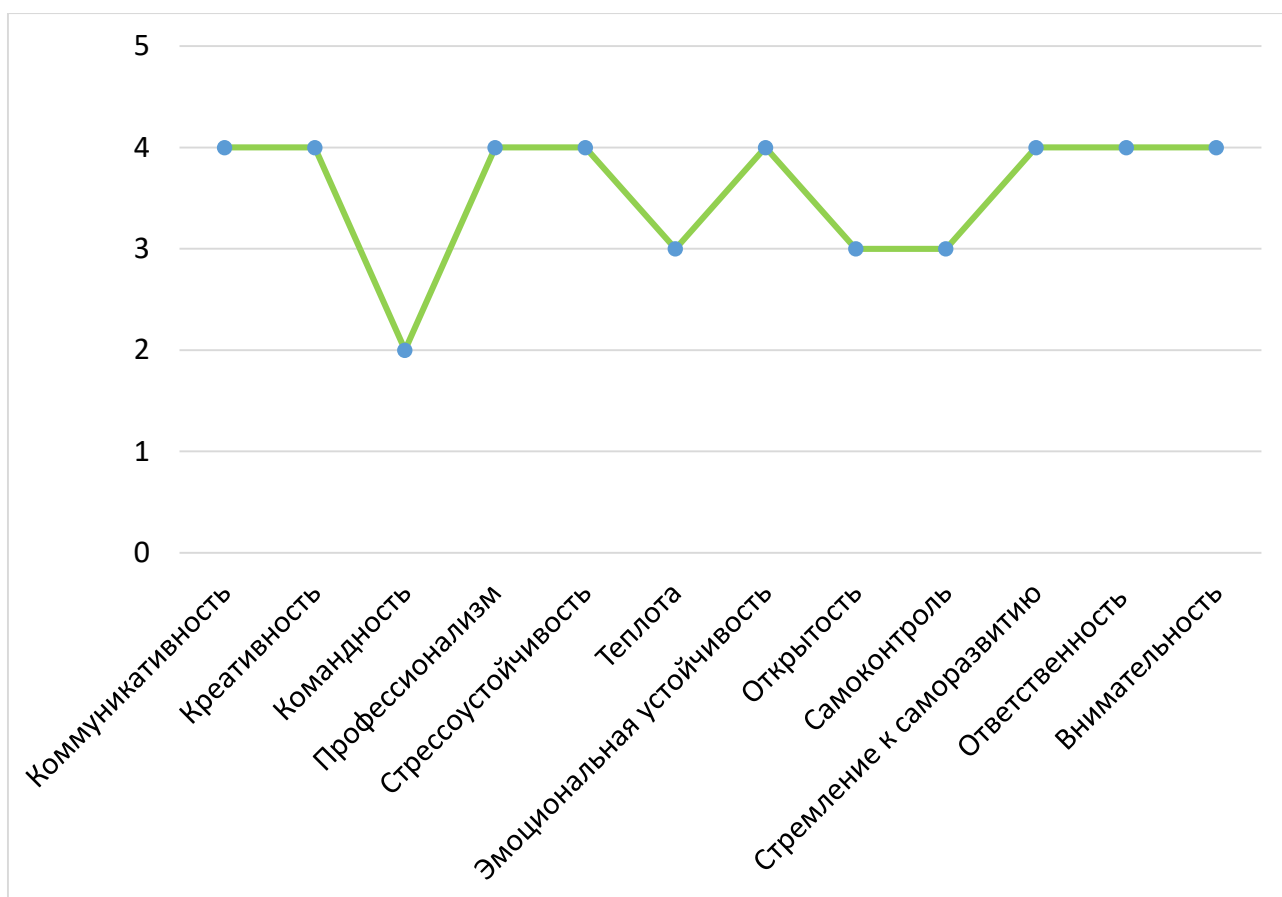


Рис. 2. Профиль профессионально важных качеств личности воспитателя

Профиль, представленный на рисунке 2, является оптимальным вариантом для должности «Воспитатель», и такой работник соответствует уровню развития и квалификации воспитателя. Если показатели выше оптимального уровня, то сотрудник соответствует уровню квалификации старшего воспитателя. Если показатели ниже оптимального уровня, то работник соответствует уровню младшего воспитателя.

Основываясь на данном профиле должности, можно определить, соответствует сотрудник занимаемой должности или нет, соответствует ли он уровню развития и квалификации для этой должности. Развита ли у него качества, предоставленные в профиле, кроме формальных, необходимых для аттестации.

У управленца (заведующий, заместитель заведующего по АХР) МБДОУ «Детский сад № 16 д. Иватино» в профиль должности можно выделить:

- коммуникативность – общение с подчинёнными и родителями (высокий);
- стрессоустойчивость – устойчивость к стрессовым нагрузкам на работе из-за подчинённых, родителей, внештатных ситуаций, несчастных случаев и другого (выше среднего);
- лидерство – способность вести за собой людей, организовать работу детского сада, нести ответственность за своих подчинённых и за работу детского сада в целом (высокий);

- эмоциональная устойчивость – поддержание своих эмоций, чувств в рамках дозволенного, не нарушающего границы в общении и выполнении обязанностей на рабочем месте (средний);
- самоконтроль – поддержание своих действий в рамках дозволенного, не нарушающего границы в общении и выполнении своих обязанностей на рабочем месте (средний);
- командность – способность работать вместе со своими подчинёнными над некоторыми вопросами (выше среднего);
- ответственность – чувство ответственности за своих подчинённых, их безопасность, неприкосновенность и свобода в действиях по законодательству, также ответственность за работу детского сада в целом (выше среднего);
- профессионализм – знания, умения и навыки в сфере руководства бюджетной организацией дошкольного образования, надлежащее выполнение своих обязанностей и отношения к подчинённым и родителям (высокий);
- целеустремлённость – стремление достичь поставленных перед организацией целей, выполнять каждую задачу и требовать этого от других, чтобы достичь цели (средний).

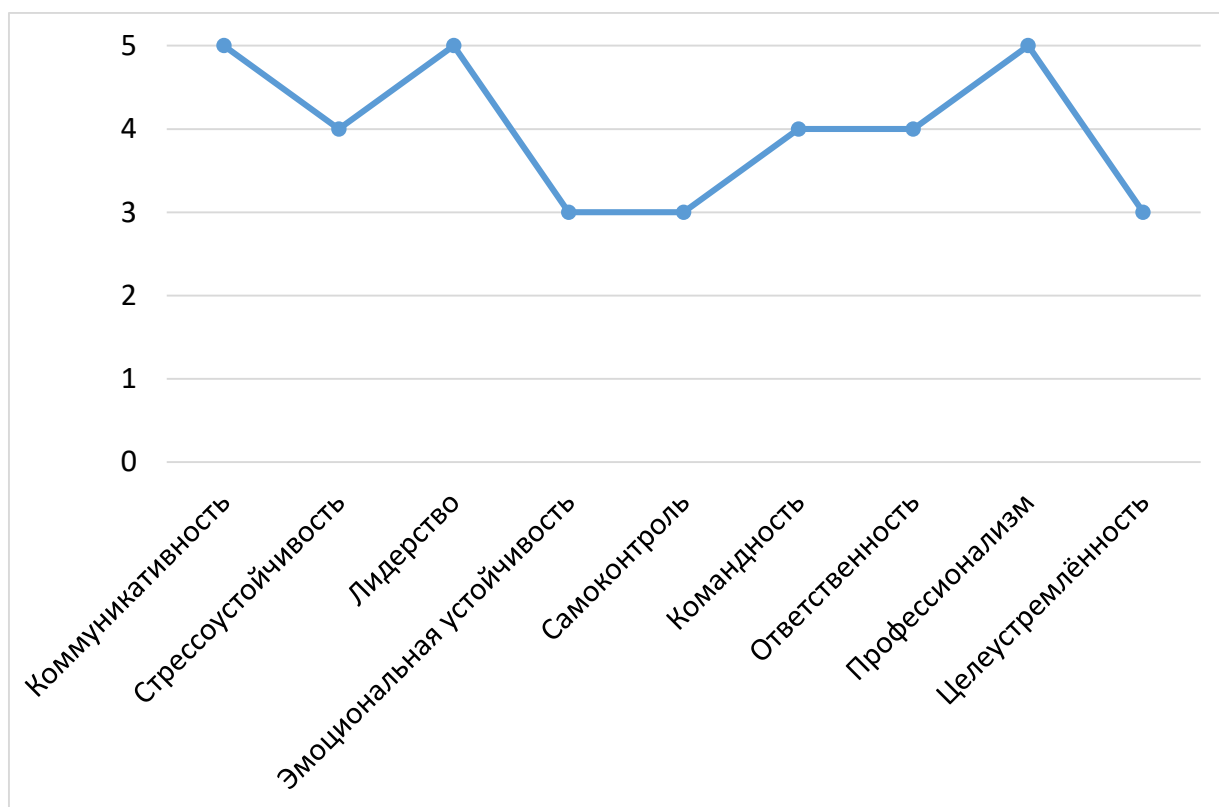


Рис. 3. Профиль профессионально важных качеств личности управляющего детским садом

Сравнив разработанный профиль должности с работником, занимающим соответствующую должность, можно определить, подходит ли он для этой должности.

На втором этапе нам необходимо подобрать методики оценки для каждого личностно-профессионального качества из профилей должностей:

- коммуникативность, теплоту, самоконтроль и открытость можно оценить по методике 16 PF Р. Кеттелла;
- стрессоустойчивость будет оцениваться по тесту на определение уровня стрессоустойчивости И. А. Усатова;
- креативность будем оценивать по методике Торренса;
- лидерство и командность будем оценивать по опроснику Майерс-Бриггса и по методике Белбина;
- ответственность, эмоциональную устойчивость, внимательность, целеустремлённость оценим с помощью опросника диагностики волевых качеств личности А. А. Чумакова;
- стремление к саморазвитию и ценностные ориентации будем оценивать по методике И. Г. Сенина;
- оценить профессионализм нам поможет тест профессиональных знаний;
- профессиональное выгорание будем оценивать по опроснику Бойко.

На третьем этапе мы определим критерии оценки личностно-профессиональных качеств, то есть переведем применяемые в методиках шкалы в нашу пятибалльную систему.

Таким образом, можно определить соответствие работников всем качествам, прописанным в профилях должностей, так как разработана базовая шкала для каждого личностно-профессионального качества. Полученные данные из проведенных методик переводятся в пятибалльную шкалу и далее сравниваются с профилями должностей, так можно увидеть, насколько развиты у работника личностно-профессиональные качества.

На четвертом этапе мы проанализируем все полученные данные из проведенных опросников и тестов, чтобы в дальнейшем определиться, что делать с персоналом, куда его направлять.

Если личностно-профессиональные качества работников соответствуют заданному уровню, то таких работников мы помещаем в кадровый резерв.

Если по результатам опросников и тестов видно, что работник испытывает сильный стресс, он невнимателен, раздражителен, плохо контролирует свои эмоции и действия, мало разговаривает со своими коллегами, с родственниками, то необходимо пересмотреть систему психологического сопровождения в организации, рекомендовать работнику консультацию у психолога, устроить какие-либо корпоративные мероприятия помимо установленных утренников и праздников.

Если по результатам оценки работник недотягивает до заданного уровня личностно-профессиональных качеств, то мы можем направить его на обучение, повышение квалификации или приставить к нему наставника, чтобы он за ним присматривал и помогал в нужный момент.

Если у сотрудника выявляется лидерский потенциал, то мы можем его обучать и продвигать на замену заведующего другим детским садом. Тем самым мы продвигаем этого работника по карьерной лестнице.

Если у воспитателя, работающего на младшей группе, прослеживается улучшение показателей, то мы можем перевести его на среднюю или старшую группу.

Таким образом, мы расписали, как поэтапно ввести деловую оценку персонала в МБДОУ «Детский сад № 16 д. Иватино». Она должна улучшить процесс оценки персонала в данной организации, показать, что необходимо изменить в управлении организацией и что сделать, чтобы и сотрудники работали лучше, и сам детский сад в целом, ведь от этого зависит качество предоставляемого дошкольного образования.

По результатам диагностики и сравнения результатов сотрудников с разработанным профилем можно скорректировать следующие направления в системе управления человеческими ресурсами:

- система обучения;
- система психологического сопровождения;
- система формирования кадрового резерва;
- система составления карьерных планов и планов развития персонала.

Список литературы

1. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом : учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 249 с.
2. Коргова М. А. Кадровый менеджмент. – М. : Юрайт, 2020. – 216 с.
3. Лейкина Е. В. Развитие личности воспитателя дошкольного учреждения в процессе профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – М., 2001. – 200 с.
4. Литвинюк А. А. и др. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А. А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2022. – 461 с.
5. Оценка персонала в организации: учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2022. – 171 с.