

УДК 316.61

***ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ УПРАВ-  
ЛЕНИЯ***

***Чекалдин А.М.***

*к.э.н., доцент,*

*Вятская государственная сельскохозяйственная академия,*

*Киров, Россия*

**Аннотация**

В статье отражены требования к профессиональным и личным качествам управленческого персонала. Представлена классификация качеств, рассмотрены подходы к оценке персонала. Проводится сравнение традиционной и современной моделей оценки. Изучены этапы построения системы оценки, а также показатели оценки.

**Ключевые слова:** управленческий персонал, деловые и личные качества, подходы к оценке, критерии оценки, оценка качеств и результатов.

***ABOUT THE ASSESSMENT OF BUSINESS AND PERSONAL QUALITIES OF  
MANAGEMENT WORKERS***

***Chekaldin A.M.***

*PhD, Associate Professor*

*Vyatka State Agricultural Academy*

*Kirov, Russia*

**Annotation**

The article reflects the requirements for professional and personal qualities of management personnel. A classification of qualities is presented, approaches to personnel evaluation are considered. A comparison of traditional and modern models of evalua-

tion. We studied the stages of building an assessment system, as well as assessment indicators.

**Keywords:** management personnel, business and personal qualities, approaches to evaluation, evaluation criteria, evaluation of qualities and results.

Усложнение процесса управления в условиях быстро меняющейся внутренней и внешней среды приводит к тому, требования к знаниям, умениям, навыкам управляющих постоянно возрастают. Управление как вид деятельности становится более трудным, прежде всего, из-за увеличения объёмов информации, которую менеджеры должны учитывать в принятии решений. Кроме того, большие трудности в работе создаёт необходимость своевременного решения проблем. Многие ситуации в ходе деятельности возникают неожиданно, проявляются остро, а принятие решений с опозданием грозит кризисом [3].

По мнению специалиста по управленческой психологии Уманского Л.И., работникам управления для успешной деятельности необходимы деловые и личные качества.

К деловым качествам, от которых прежде всего зависит исполнение служебных обязанностей, можно отнести: практичность и панорамность мышления; аналитический склад ума и умение логически мыслить; коммуникабельность и активность; умение действовать настойчиво и энергично, проявлять решительность и целеустремлённость; самостоятельность, инициативность и предприимчивость; готовность к оправданному риску и новизне; самообладание и умение проявлять выдержку в сложных ситуациях; работоспособность и стрессоустойчивость; умение планировать свою деятельность и проявлять последовательность и дисциплинированность; социально-психологическая направленность; умение лаконично, точно излагать мысли и владение навыками ораторского искусства; требовательность и самокритичность; независимость суждений и способность аргументированно отстаивать свою позицию;

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

организаторские способности и умение объединить людей, чётко распределить функции между ними; профессионализм и деловая компетентность; высокое качество и эффективность работы; умение решать вопросы квалифицированно и оперативно [6].

В группу личных качеств работника управления, от которых зависит установление деловых отношений с коллегами и партнёрами, следует включить: честность, скромность, порядочность, отзывчивость, искренность, принципиальность, обязательность, справедливость, ответственность, чувство собственного достоинства, вежливость, тактичность, высокий культурный уровень, терпимость к противоположной точке зрения и недостаткам других людей [5].

Менеджер, обладающий большинством из перечисленных свойств, пользуется в коллективе авторитетом, то есть доверием, признанием и уважением со стороны коллег, вышестоящих руководителей и подчинённых.

Специалисты в области менеджмента Вудкок М. и Фрэнсис Д. предложили свою интерпретацию требований к современному управляющему, который ведёт деятельность в условиях изменяющейся организационной среды, сопряжённой с риском и неопределённостью. В состав качеств, важных для менеджера, по мнению авторов, входят следующие характеристики: уметь управлять собой, эффективно использовать время и силы; иметь чёткие личные ценности, соответствовать высоким этическим стандартам поведения; иметь ясные личные цели, занимать активную жизненную позицию; стремиться к самосовершенствованию, собственному развитию; быть способным решать проблемы быстро и эффективно, рационально использовать производственные ресурсы; проявлять изобретательность и быть восприимчивым к инновациям; уметь влиять на людей, не ограничивая их свободу, и не прибегая лишь к приказам; понимать особенности управленческого труда и подходы к управлению процессами в организации; уметь обучать и развивать подчинённых, способствовать тому, чтобы работники реализовали свои потенциальные возможности и спод-  
Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

способности; уметь создавать рабочие группы и формировать трудовой коллектив [2].

Наукой управления человеческими ресурсами выработаны подходы к оценке персонала. Среди них выделяют традиционный и современный подходы. Первый подход предполагает оценку персонала, ориентированную на результат проделанной работы. При этом объектом оценки является индивид, а субъектом – аттестационная комиссия или непосредственный руководитель. Второй подход предусматривает оценку персонала, ориентированную на развитие организации. Причём в качестве объекта оценки выступает индивид или команда, а в качестве субъекта – руководитель аттестуемого либо внешние и внутренние клиенты [1].

Этапами построения системы оценки управленческого персонала являются: введение периодической оценки работников управления на базе собеседования и анкетирования с целью проверки их деловых и личных качеств; дополнение интервьюирования и анкетирования системой аттестационных и оценочных листов, применяемых с целью проверки степени соответствия должностным требованиям; переход на систему управления по целям с максимально объективной оценкой вклада каждого сотрудника в результаты работы своего подразделения и всей организации [4].

Оценка результатов труда (достижения целей) состоит в сопоставлении фактических итогов деятельности с заданным уровнем (стандартом, нормативом). В ходе оценки осуществляющий её руководитель относит деятельность работника к одной из фиксированных оценочных категорий, таких как «результаты неприемлемы», «результаты ниже ожиданий» (частично удовлетворяет требованиям), «достигнуты ожидания» (удовлетворяет требованиям), «превышены ожидания».

Примерный перечень показателей для оценки управленческого персонала приведён в таблице 1.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Выработка критериев оценки представляет собой процесс выбора системы факторов, влияющих на достижение целей (т.е. важнейших для той или иной должности знаний, умений, навыков и других профессиональных характеристик работника) с точки зрения того, как они отражаются на результатах деятельности человека в определённый период времени. Причём оцениваются не возможности (потенциал) работника, а реальные проявления профессиональных качеств на отрезке времени, рассматриваемом в ходе оценки. Система факторов состоит из трёх основных групп: технические знания и навыки; навыки решения проблем; управленческие навыки (или навыки межличностного общения, если должность не предполагает управленческой деятельности) [7].

При выборе системы оценки персонала необходимо исходить из целей организации и непосредственной задачи оценки (например, развитие и обучение персонала, оплата труда). Выбранная система оценки также должна соответствовать организационной культуре.

Таблица 1 – Показатели оценки работников управления

Показатели, характеризующие работника управления	Категории должностей управленческого персонала		
	Линейный	Функциональный	Обслуживающий
Образование	+	+	+
Стаж работы по специальности	+	+	+
Профессиональная компетентность	+	+	+
Знание нормативных актов, регламентирующих установленную сферу профессиональной деятельности	+	+	
Знание отечественного опыта по профилю профессиональной деятельности	+		
Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	+	+	
Качество выполненной работы	+	+	+
Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем	+	+	
Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты	+	+	+

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

деятельности			
Умение работать с документами	+	+	+
Способность прогнозировать и планировать, организовывать, координировать и регулировать, а также контролировать и анализировать работу подчинённых	+		
Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы	+	+	+
Служебная этика, стиль общения	+	+	+
Способность к творчеству, введению инновационных технологий	+	+	+
Участие в процессе принятия управленческих решений	+	+	
Способность к самооценке	+	+	+

**Библиографический список:**

1. Борисова Е.Ю. Метод оценки качества деятельности управленческих работников / Е.Ю. Борисова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2014. – №8. – Том 2. – С. 30-32.
2. Серова У.И. Оценка деловых и личностных качеств работника на предприятиях / У.И. Серова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2018. – №7 (23). – С. 59-66.
3. Серопян О.Р. Факторы, определяющие результативность труда при оценке деловых качеств работников / О.Р. Серопян // Актуальные проблемы российского права. – 2008. – №4 (9). – С. 224-227.
4. Сланченко Л.И. Оценка деловых и личностных качеств работника как условие совершенствования системы управления персоналом / Л.И. Сланченко, К.А. Коржова, К.А. Лагерева // Экономика устойчивого развития. – 2017. – №2 (30). – С. 332-335.
5. Чекалдин А.М. Анализ подготовки и повышения квалификации персонала организации / А.М. Чекалдин // Вестник НГИЭИ: ежемесячный научный журнал. Экономические науки. – 2015. – №11 (54). – С. 92-99.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

6. Чекалдин А.М. Экспертная оценка характеристик личности менеджера / А.М. Чекалдин // Инновационное развитие. – 2018. – №1 (18). – С. 50-51.
7. Яшурина Е.В. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников / Е.В. Яшурина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – №3 (21). – С. 212-219.

*Оригинальность 73%*