

ПРОБЛЕМА ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЯ СО СТОРОНЫ СОТРУДНИКОВ

Продан Ю.И.

Научный руководитель: Онищенко К.Н.

Россия, г. Симферополь

Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского

Аннотация. *В современных условиях осуществления хозяйственной деятельности многие руководители используют демократический стиль управления, который предполагает процедуру консультаций и участия сотрудников в принятии решений. Поэтому оценка руководителя подчиненными в таких условиях представляет собой достаточно значимый и актуальный аспект в работе совершенно каждого предприятия. Впрочем, и для руководителей, «исповедующих» авторитарный стиль управления, эти аспекты не менее важны. Если сотрудники не уважают, не признают или, что ещё страшнее, не воспринимают всерьёз своего руководителя, то эффективность результатов их труда значительно снижается. А это, в свою очередь, ведет к производственным и финансовым потерям, снижает имидж организации и ставит под угрозу кадровую безопасность. С другой стороны, излишне серьезное отношение к оценке руководителя так же создает проблему объективной оценки.*

Ключевые слова: *оценка руководителя, объективная оценка, сотрудники, проблема объективной оценки, управление персоналом, персонал организации, кадровая безопасность, руководитель, сотрудник, стиль управления, отношение к руководителю, оценка, проблема.*

Цель: рассмотреть самые распространенные виды, способы и системы оценки руководителя и выявить ошибки, которые зачастую допускаются при оценке руководителя со стороны как сотрудника, так и оценивающего.

Оценка любого из персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия его качественных характеристик требованиям должности или рабочего места [3].

Оценка руководителя – это главным образом оценка его профессиональной пригодности, под которой понимается совокупность психофизиологических и психических особенностей индивида, необходимых и достаточных для достижения общественно-приемлемых показателей в конкретном виде трудовой деятельности [1]. Для того, чтобы оценить эти особенности, необходимы специалисты или по крайней мере люди, которые имеют некоторые представления и знания в области психологии и непосредственно в управлении персоналом. Но так как работники в большинстве своем далеки от психологии, а также от теоретических знаний в области управления персоналом, то всегда есть определенный процент недовольных участников, которые не всегда объектив-

ны в своем недовольстве, что влечет за собой возникновение проблем в объективности оценки руководителя персоналом [4].

Для более объективной оценки исследователи выделяют два самых популярных способа оценки руководителя именно со стороны персонала: анкета оценки эффективности деятельности руководителя организации «Бета» и Перформенс ревью (performance review). Они позиционируются как самые эффективные. У данных методов крайне много общего. Они подразумевают обратную связь, оценку отношения руководителя к каждому отдельно взятому сотруднику, более того, можно параллельно оценить мотивацию самих сотрудников и их отношение к работе [5].

Однако со всеми общими достоинствами вытекают и общие недостатки, которые становятся достаточно очевидными путём логической оценки. Дело в том, что совершенно каждый опытный и профессиональный руководитель будет комбинировать стили управления и, соответственно, отношение к сотрудникам в зависимости от ситуации. При этом его управление целями и действиями, управление сотрудниками, забота об окружающих и специальные знания оцениваются каждым сотрудником по-своему [2].

Каждый тип сотрудников, каковых множество на каждом предприятии, подразумевает индивидуальный (особенный) подход со стороны руководителя. В одном случае руководитель вынужден добавить заработную плату одному сотруднику, тем самым вызвав недовольство у всех остальных членов коллектива, в других ситуациях начальник должен резко из демократического стиля перейти в авторитарный, в связи с внешними или внутренними факторами. Очевидно, что это вызовет значительно отличающееся мнение касательно руководителя, при этом нельзя отказывать в целесообразности таких действий с его стороны. В реальности на сотрудников иногда приходится повышать голос, ведь есть тип сотрудников, которые иначе не понимают, а в итоге у стороннего сотрудника сложится негативное мнение о хорошем руководителе.

Наблюдаются также и более грубые ошибки со стороны проведения подобных оценок: в performance review множество аспектов, в которых рядовые сотрудники не могут разбираться по определению. Например: «умеет принимать управленческие решения», «обладает стратегическим мышлением», «идёт на обдуманный риск» – все эти утверждения взяты с теста performance review, и проведение такого теста подразумевает выдачу таких анкет всем сотрудникам [5]. При этом понятно, что на крупных предприятиях сотрудники зачастую даже не контактируют с высшим руководством, то есть в итоге они оценят не человека, который дает команды, а того, кто эти команды довел до их сведения. Также сомнительно утверждение, что сотрудник может оценить умение руководителя обладать стратегическим мышлением и идти на обдуманный риск. Проблема здесь не только в том, что для большинства сотрудников такие ситуации не входят в состав их должностных обязанностей. Основные проблемы кроются в том, что большинство последствий от принятых руководителем решений могут и не заметить рядовые работники: в случае успеха от принятого решения для сотрудников может просто все остаться стабильно, то есть для них словно и ничего не происходило. Так же остается существенная проблема, ко-

гда подобную оценку доверяют сотрудникам, которые не являются ключевыми на предприятии. Нередки случаи, когда анкета дается уборщице, водителю, IT-специалисту, охраннику и другим сотрудникам, которые не сталкиваются в своей повседневной работе с руководителем предприятия и при всём желании не смогут объективно его оценить.

Тем не менее в действительности существует ряд успешных компаний, где мнение сотрудников касательно руководства не учитывается, и более того, мнение о своих руководителях в таких компаниях, как «Valve» (помимо сотрудников к руководству негативно относятся также и клиенты, что совершенно никак не сказывается на их доходах), «Electronic Arts», «Творческая студия Артемия Лебедева» отличается тем, что коллективу совершенно всё равно, что из себя представляет руководитель и какими методами он осуществляет управление компанией.

Заключение: исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что должность руководителя представляет собой сложный человеческий механизм, который многие сотрудники не способны оценить достаточно объективно. Поэтому оценки со стороны персонала не могут рассматриваться как основные, и принимать те или иные решения, исходя из мнения только персонала, будет нецелесообразно. Оценка персонала может иметь только вспомогательный характер. Ведь на практике руководитель – это обладатель не только специальных знаний, но и индивидуальных психологических особенностей, от которого зависит вся целостность системы управления любой организации. Ключевыми показателями оценки руководителя всегда были и будут эффективность его стиля управления, который определяется общим вектором развития предприятия, эффективностью управленческого труда, оценкой интеллектуального капитала, достижениями всего коллектива. Если эти показатели высокие, то сложившееся мнение коллектива о своем руководителе не имеет значительного веса. Отметим также, что в Российской Федерации не так часто используется оценка руководителя или, по крайней мере, мало предприятий делятся этим опытом.

Библиографический список

1. Катунина Ю.К. Оценка руководителя как критерий культуры управленческой деятельности // Молодой ученый. 2012. №1(36). Т.1. С. 116-118.
2. Как оценить руководителя? [Электронный ресурс]. URL: <https://hrtime.ru/material/kak-otsenit-rukovoditelia-32794/> (дата обращения: 26.04.2020).
3. Оценка персонала [Электронный ресурс]. URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html/> (дата обращения: 26.04.2020).
4. Оценка руководителя [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-media.ru/otsenka-rukovoditelya-12-sposobov-proverit-rabotu-pro-vajdera/> (дата обращения: 26.04.2020).

5. Оценка сотрудников 21 века [Электронный ресурс]. URL: <https://aqm.by/stati/hr/otsenka-sotrudnikov-21-veka-metod-perfomans-revyu-performance-review/> (дата обращения: 26.04.2020).

THE PROBLEM OF AN OBJECTIVE ASSESSMENT OF THE HEAD BY EMPLOYEES

Prodan Ju.I.

Scientific adviser: Onishchenko K.N.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

Abstract. *In the modern conditions of economic activity, many managers use a democratic management style, which involves the procedure of consultation and participation of employees in decision-making. Therefore, the assessment of the head by subordinates in such conditions is a fairly significant and relevant aspect in the work of absolutely every enterprise. However, these aspects are no less important for leaders "professing" an authoritarian management style. If employees do not respect, do not recognize, or, even worse, do not take their manager seriously, then the effectiveness of the results of their work is significantly reduced. And this, in turn, leads to production and financial losses, reduces the image of the organization and endangers personnel security. On the other hand, an overly serious attitude towards the manager's assessment also creates the problem of an objective assessment.*

Keywords: *manager's assessment, objective assessment, employees, objective assessment problem, personnel management, organization's personnel, personnel security, manager, employee, management style, attitude towards the manager, assessment, problem.*