Государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования Московской области

«Университет «Дубна»

**(государственный университет «Дубна»)**

**Факультет социальных и гуманитарных наук**

**Кафедра социологии и гуманитарных наук**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПОДИСЦИПЛИНЕ**

**«СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ»**

**ТЕМА «Эмпирическое исследование комплексной профессиональной оценки работников в организации Кадетская школа имени Генерала А.П Ермолова.»**

**Студента** *Селищева Олега Ивановича*

**Группы** 3131

**Направления** 39.03.01 Социология

**Профиль** социология управления

Руководитель

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры социологии и гуманитарных наук

Ямщиков Сергей Викторович

**Оригинальность**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата защиты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(**подпись руководителя**)

Дубна, 2022 г

**Содержание**

1. Программа эмпирического исследования……………..

1.1. Объект, предмет, цель, задачи, гипотезы ....................................................................…

1.2. Теоретические и методологические основы ...............................................................…

1.3. Логический анализ понятий .........................................................................................…

1.4. Операционализация понятий ........................................................................................…

1.5. Характеристика объекта................................................................................................…

1.6. Метод исследования .....................................................................................…

1.7. Исследовательский инструментарий ...........................................................................…

1.8. Исследовательская матрица ..........................................................................................…

1.9. Критерии отбора интервьюируемых ……………………………………………………

1.10. Метод обработки и анализа данных ..........................................................…

2. Аналитическая обработка данных эмпирического исследования ..............................…

2.1. Качественный анализ глубинного интервью с ..........................................................…

2.2. Неформализованный анализ документов ....................................................................…

2.3. Количественный анализ анкетного опроса ................................................................…

3. Выводы и рекомендации……………………………………………………………….

Список использованной литературы ......................................................................................

**1.** **Программа эмпирического исследования**

1. **Объект, предмет, цель, задачи, гипотезы**

**Объект**: Кадетская школа имени Генерала А.П. Ермолова (далее – кадетская школа).

**Предмет**: комплексная профессиональная оценка работников в кадетской школе

**Цель**: выявить особенности комплексной профессиональной оценки сотрудников в кадетской школе.

**Задачи**:

1) Ознакомиться с предписанными стандартами оценки сотрудников организации в Российской Федерации.

2) Изучить методику оценки сотрудников в кадетской школе.

3) Сравнить методические предписания с реализуемой методикой оценки сотрудников в кадетской школе.

4) Выявить особенности профессиональной оценки сотрудников в кадетской школе.

**Исследовательская гипотеза**: организация «Кадетская школа имени Генерала А.П. Ермолова» обладает отличительными характерными чертами в методике комплексной профессиональной оценки сотрудников.

1. **Теоретические и методологические основы комлексной профессиональной оценки сотрудников организации «Кадетская школа имени Генерала А.П. Ермолова»**

Российский стандарт тестирования профессиональных компетенций персонала был сформирован в 2015 году и является сборником рекомендаций и руководств по разработке и применению тестовых методик, в число которых входят:

* Временный стандарт требований к методикам, в котором уделяется внимание правилам разработки тестов для оценки персонала[[1]](#footnote-1);
* Российский стандарт центра оценка, включающий в себя комлексный свод правил оценки персонала[[2]](#footnote-2);
* Рекомендации международной комиссии по тестированию и по использованию тестов;
* Руководство по разработке и использованию компьютерных оценок персонала, разработанное британским психологическим сообществом;
* Модель обзора Европейской ассоциации психологов для описания оценки психологических и образовательных тестов — форма обзора теста и примечания для рецензентов;
* Рекомендации по использованию психометрических тестов, разработанные советом психологов Новой Зеландии;
* Стандарты образовательного и психологического тестирования работников, разработанные Американской Ассоциацией Психологов, Национальным Советником по Измерениям в Образовании и Американской Образовательной Исследовательской Ассоциацией.

Данный стандарт не является юридической нормой, но признан научно–обоснованным документом, являющимся профессиональной, культурной и этической нормой правил тестирования персонала.

Большинство предписаний стандарта являются методической рекомендацией, то есть являются не обязательными, а рекомендуемыми к исполнению.

Основой стандарта оценки персонала является тест, под которым в данной стандарте понимается стандартизированная методика оценки, направленная на измерение индивидуальных свойств и качеств работника, прямо или косвенно связанных с возможностью эффективного осуществления им профессиональной деятельности[[3]](#footnote-3).

Любой вид тестирования должен обладать рядом психометрических особенностей, который будет показывать качественный уровень теста. К таким особенностям относятся:

1. Надежность шкал на количественном уровне;
2. Валидность тестовых шкал на количественном и качественном уровнях;
3. Репрезентативность тестовых норм;
4. Достоверность отдельного протокола тестирования.

Методики, которые имеют признаки теста, но не отвечающие требованиям к качеству, будут считаться квазитестами.

Тесты можно подразделить на несколько типов, согласно тому, какой критерией ставится в основу классификации:

1. По содержательной направленности:
   1. Методики оценки когнитивных способностей;
   2. Методики оценки психомоторных способностей и навыков;
   3. Методики психологической и психофизиологической диагностики функциональных и эмоциональных состояний работника;
   4. Методики оценки личностных черт, мотивов и социальных установок;
   5. Методики оценки профессиональных знаний и уровня усвоения должностных обязанностей;
   6. Методики решения ситуационных задач;
   7. Методики измерения управленческого потенциала, индивидуального стиля делового общения и взаимодействия, межличностных отношений;
   8. Социально–психологические и социологические методики.
2. По типу измерения:

2.1) Задания с выбором одного из готовых вариантов ответа;

2.2) Задания с выбором нескольких из готовых вариантов ответа;

2.3) Задания из ранжирования или установления соответствия;

2.4) Методики шкалирования, предполагающие вынесение тестируемым балльных оценок для фиксирования набора объектов;

2.5) Хронометрические тесты на измерение времени ответа;

2.6) Методики, состоящие из заданий со свободным кратким ответов, который может быть автоматически отобран;

2.7) Методики, предполагающие заполнение пропусков в связном тексте, в котором каждый ответ может быть формально однозначно расценен как правильный или неправильный;

2.8) Тесты на сложность, состоящие из одного задания, в которых тестовый балл определяется комбинацией времени решения этих заданий в сочетании с избранным способом решения;

2.9) Тесты, основанные на измерении скорости психомоторной реакции;

2.10) Компьютерные имитационные методики, выдающие общий количественный показатель успешности сотрудника;

2.11) Контент–анализ кратких свободных текстов;

2.12) Поведенческие тесты, предполагающие выполнение тех или иных стандартизированных практических заданий и последующее измерение качества полученного результата.

1. По форме проведения:

3.1) Компьютерные;

3.2) Бланковые;

3.3) Настольные или мануальные;

3.4) Поведенческие;

3.5) Имитационно–игровые.

Оценка работников может проходить не только в виде тестов, но и при помощи иных методик оценки, таких как:

1. Проективные методики, имеющие наборы заданий, но не имеющие формализованных ключей и/или количественных шкал, а также допускающие различия в трактовке свободных ответов у разных экспертов;
2. Ситуационные социологические и социально–психологические опросники, предназначенные для выявления качественных особенностей отношения групп сотрудников к своей компании, своей продукции, условиям труда, руководству или корпоративной культуре;
3. Психофизиологические методики, основанные на регистрации комплекса показателей функционального и эмоционального состояния, дающие многомерный паттерн результатов;
4. Деловые игры, предполагающие применение экспертных шкал для оценки комплекса показателей по признакам наблюдаемого поведения;
5. Методики шкалирования, основанные на сборе оценок сотрудника со стороны его руководителей, коллег, подчиненных, клиентов;
6. Обучающие методики, предполагающие выдачу обратной связи о правильном или неправильном ответе после каждого задания;
7. Интервью любого типа, в том числе с последующей формазированной или полуформализованной оценкой со стороны интервьюера деловых и личностных качеств сотрудника по заданным критериям;
8. Оценка ключевых показателей эффективности и любые другие методики, в которых оценивается процесс и/или результаты труда сотрудника на рабочем месте;
9. Все остальные оценочные методики, не обладающие признаками теста.

Тестирование проводится в определенных условиях, которые характерны для двух групп ситуаций: ситуация консультирования и ситуация экспертизы.

Для случая ситуации консультирования характерны следующие признаки:

1. Решение о прохождении тестового обследования принимает сам тестируемый;
2. Основной пользователь результатов – сам тестируемый;
3. Решения по итогам тестирования также принимает сам тестируемый.

А для ситуации экспертизы характерны такие признаки:

1. Проводится, как правило, по инициативе администрации организации;
2. Основным пользователем результатов является администрации организации;
3. Решения по итогам тестирования принимаются уполномоченным представителем организации.

Методики тестирования должны быть объективные и стандартизированные, то есть они должны исключать человеческий фактор, а также должны обеспечивать определенную структуру оценки, которая будет обеспечивать равенство условий для всех участников тестирования.

* 1. **Логический анализ понятий**

Система оценки персонала — набор инструментальных систем, прочно связанных основными функциями управления персоналом

Тест — стандартизированная методика оценки, направленная на измерение индивидуальных свойств и качеств работника, прямо или косвенно связанных с возможностью эффективного осуществления им профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции — копмлекс умений и деловых качеств, необходимый для выполнения определенных функций, предписанных к конкретной должности

Оценка качества — совокупность операций, выполняемых с целью анализа соответствия чего–либо предписанным стандартам

Оценка соответствия — прямое или косвенное определение соблюдения требований, предъявляемых к объекту

Методика оценки — совокупность процедур сравнения качеств субъекта с применяемыми к нему требованиями

Интервьюирование — метод вербально-коммуникативного исследования, осуществляемый с целью сбора информации

1. **Операционализация понятий**

Система оценки персонала

Методика оценки персонала

Интервьюирование

Профессиональные компетенции

**1.5 Характеристика объекта**

Кадетская школа существует с 2002 года, в который был произведен первый набор учащихся. Организация осуществляет образовательную деятельность на уровнях начального общего, основного общего и среднего общего образования в очной, семейной, индивидуальных формах обучения, а также в виде самообразования.

Отличительной чертой данной образовательной организации является обучение учащихся начальной военной подготовке путем проведения военно-воспитательной работы.

Государственная лицензия на осуществление образовательной деятельности организации действительна до 27.05.2023.

На 2022 год, в данной организации проходят обучение 1110 человек, а численность руководства и педагогического состава насчитывает 71 человека.

Организация расположена по адресу город Ставрополь, улица Васякина, дом 127, корпус А.

**1.6.** **Метод исследования**

В данном исследовании используется метод интервьюирования сотрудников отдела кадров кадетской школы.

Метод интервьюирования был выбран благодаря следующим преимуществам:

1. Получение расширенной информации
2. Возможность уточнения данных
3. Получение более подробного ответа на поставленный вопрос
4. Возможность полного контроля за ходом проведения интервью
5. Возможность модификации вопросов, с целью получения максимально конкретной информации
6. Сиюминутное понимание позиции респондента

**1.7 Исследовательский инструментарий**

Интервью

Здравствуйте!

*Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов, которые непосредственно касаются функционирования кадетской школы. Данное интервью займет около 15 минут. Наш разговор будет записан.*

* 1. Вы знакомы с предписанием для организаций по комплексной профессиональной оценке сотрудников и если «да», то придерживается ли ваша школа их?
  2. Какой метод оценки характерен для вашей школы? (тестирование или интервьюирование)
  3. Расскажите, пожалуйста, как проходит подготовка к тестированию/интервьюированию?
  4. Сколько человек и в какой обстановке проводят тестирование/интервьюирование?
  5. На ваш взгляд, есть ли в вашей школе какие-либо методы оценки, которые не характерны для большинства организаций и если «да», то какие?
  6. Каким образом происходит анализ полученных результатов?
  7. Какими профессиональными компетенциями должен обладать сотрудник школы?

**1.9 Критерии отбора интервьюируемых**

Главным и единственным критерием отбора интервьюируемых будет причастность респондента к процессу комплексной профессиональной оценки сотрудников в кадетской школе.

**1.10 Метод обработки и анализа результатов**

Интервью с сотрудником(ами) кадетской школы будет записано, затем протранскрибировано и затранскрибированное интервью будет в качественном виде (при помощи качественного контент-анализа и повествовательного анализа) проанализировано.

**2.1 Качественный анализ глубинного интервью с директором кадетской школы**

В ходе данного исследования было проведено интервью с директором кадетской школы — Паниным Николаем Андреевичем (см. Приложение 1). Ему было задано 7 вопросов, с помощью которых выявлялись особенности комплексной профессиональной оценки сотрудников в кадетской школе, по сравнению с рекомендациями к такому виду оценки для организаций.

В ходе проведения интервью были выявлены следующие особенности:

1. Кадетская школа не придерживается рекомендаций по оценке профессиональных компетенций сотрудников, а опирается на предписания по аттестации сотрудников учебных заведений (далее — элемент интервью):

**Интервьюер**: … Скажите, следуют ли в вашей кадетской школе при оценке профессиональных компетенций сотрудников предписаниям каких-либо документов?

**Респондент**: Первое и самое основное, это требования, которые предъявляются сотрудникам. Второе: все те позиции, которые используются при организации и подготовки аттестации и переаттестации сотрудников и по этим позициям проверяются компетенции сотрудников. Также, это соответствие категориям министерства образования.

1. В ходе оценки профессиональных компетенций сотрудников используется не самый распространенный способ оценки, а именно — анализ документов, подтверждающих проделанную работу (далее — элемент интервью):

**Интервьюер**: Каким методом, в основном, проводится аттестация: интервьюирование, тестирование или какие-то иные способы проверки?

**Респондент**: Идет сбор документов. То есть, собирается портфолио, где собираются необходимые данные, начиная от результативности обучения детей: количество троечников, хорошистов, отличников; участие их в олимпиадах, победы во внутришкольных, муниципальных, краевых и всероссийских этапах, участие в конкурсных мероприятиях.

1. Единственное отличие в оценке сотрудников в кадетской школе и обычной школе — оценка профессиональных компетенций человека, занимающего роль воспитателя в школе, которая в обычных учебных заведениях отсутствует (далее — элемент интервью):

**Интервьюе**р: Какие отличительные методы оценки профессиональных компетенций характерны для вашей школы?

**Респондент**: Единственной отличительной чертой кадетской школы от обычной школы является наличие такого предмета, как основы военной подготовки и, в связи с этим, присутствует должность воспитателя, которая подразумевает подготовленность к такому виду деятельности человека. Что касается обычных учителей, то тут на уровне школ, края все методы идентичны.

Все остальные моменты при оценке профессиональных компетенцией сотрудников не имеют отличий от других типов организаций.

**3 Выводы и рекомендации**

Целью данного исследования было выявление отличительных черт оценки профессиональных компетенцией сотрудников в таком типе организации, как кадетская школа, а в исследовательской гипотезе было предположено, что такие особенности здесь есть. Изучив нормативную базу, которая раскрывает нам основные моменты при комплексной оценке профессиональных компетенций сотрудников, а затем, ознакомившись с методами такой оценки в кадетской школе и сравнив их с предписаниями к организациям, было выяснено то, что кадетская школа обладает набором методов, не характерных для большинства организаций, при оценке профессиональных компетенций сотрудников, в числе которых: следования предписаниям министерства образования по аттестации сотрудников, анализ документов как основной метод оценки профессиональных компетенций, а также нужды в оценке человека, занимающего должность воспитателя по военной подготовке, которая не характерна для организаций, занимающихся образовательной деятельностью.

Рекомендации:

1. Кадетской школе стоит проводить не только оценку результатов работы учителя за определенный срок, но также и проверку знаний по преподаваемой дисциплине, с целью выявления уровня готовности осуществления образовательной деятельности;
2. Кадетской школе стоит проводить периодические наблюдения за процессом осуществления образовательной деятельности, с целью выявления эффективности используемых методов обучения.

**Список использованной литературы**

1. Андрианов А.С. Проблема совершенствования профессионально–психологической подготовки сотрудников полиции // Евразийское научное объединение. — 2015. — №12. — С. 65—67.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. — 1—е изд. — М.: Институт психологии РАН, 2006. — 622 с.
3. Гусев Г.С., Ишмуратов Ф.Ф. Психологическая подготовка — необходимая составляющая многопрофильной первоначальной подготовки милиционеров // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2001. — №2. — С. 34—36.
4. Жуматов К.Е., Каршалов М.Б. Роль профессионально–психологической подготовки сотрудников ОВД при обращении с огнестрельным оружием // Сборник материалов VII Международной научно–практической конференции. — Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. — С. 160—162.
5. Кузнецова П.В. Профессионально–психологическая подготовка сотрудников подразделений вневедомственной охраны // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2009. — №3. — С. 63—67.
6. Савченко Ю.Ю. Развитие лидерского потенциала организации на основе комплексной оценки профессионально–личностных характеристик руководителей (на примере коммерческих банков): автореф. дис. канд. экон. наук. — Барнаул, 2005. — 24 с.
7. Толпыго А.А., Демьянцева Т.В. Некоторые аспекты профессионально–психологической подготовки сотрудников таможенных органов // Тезисы докладов ІІІ Международной научно–практической конференции. — Могилев: Учреждение образования "Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь", 2015. — С. 476—478.
8. Фалкина С.А. Профессионально–психологическая подготовка в образовательных учреждениях прокуратуры к деятельности в сфере профилактики правонарушений несовершеннолетних // Учебные записки Крымского инженерно–педагогического университета. — 2017. — №4. — С. 157—161.
9. Шевченко В.М. Профессионально–психологическая подготовленность следственных работников и пути ее совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 1997. — №2. — С. 69—70.
10. Шикун А.Ф., Шикун А.А., Скотников М.В. Профессионально–психологическая подготовленность к деятельности как психологическая проблема // Вестник Тверского Государственного Университета. — 2009. — №1. — С. 12—40.

**Приложение 1**

**Интервьюер**: Здравствуйте! Мое исследование направленно на выявление особенностей комплексной профессиональной оценки сотрудников в таком типе организаций как кадетская школа. Данное интервью состоит из 7 вопросов, а также возможных уточнений к вопросам. Время прохождения интервью займет не более получаса. Есть ли у вас какие-либо вопросы перед началом интервью?

**Респондент**: Нет.

**Интервьюер**: Тогда начнем интервью. Скажите, следуют ли в вашей кадетской школе при оценке профессиональных компетенций сотрудников предписаниям каких-либо документов?

**Респондент**: Первое и самое основное, это требования, которые предъявляются сотрудникам. Второе: все те позиции, которые используются при организации и подготовки аттестации и переаттестации сотрудников и по этим позициям проверяются компетенции сотрудников. Также, это соответствие категориям министерства образования.

**Интервьюер**: Как часто проводится переаттестация?

**Респондент**: На соответствие - 2 года, а между аттестационный период это 5 лет для первой и высшей категории.  
**Интервьюер**: Каким методом, в основном, проводится аттестация: интервьюирование, тестирование или какие-то иные способы проверки?

**Респондент**: Идет сбор документов. То есть, собирается портфолио, где собираются необходимые данные, начиная от результативности обучения детей: количество троечников, хорошистов, отличников; участие их в олимпиадах, победы во внутришкольных, муниципальных, краевых и всероссийских этапах, участие в конкурсных мероприятиях.

**Интервьюер**: Как проходит подготовка к аттестации и переаттестации?

**Респондент**: Собирается внутришкольная или аттестационная комиссия при министерстве образования, которая собирает документы, содержащие оценку работы учителя, затем идет ознакомление с результатами работы учителя.

**Интервьюе**р: Какие отличительные методы оценки профессиональных компетенций характерны для вашей школы?

**Респондент**: Единственной отличительной чертой кадетской школы от обычной школы является наличие такого предмета, как основы военной подготовки и, в связи с этим, присутствует должность воспитателя, которая подразумевает подготовленность к такому виду деятельности человека. Что касается обычных учителей, то тут на уровне школ, края все методы идентичны.

**Интервьюер**: А каким образом полученные в ходе оценки компетенций школьной комиссией результаты анализируются и как понять, что тот или иной сотрудник подходит на эту должность или ему не хватает определенных профессиональных качеств?  
**Респондент**: Все определяется наполняемостью. Если мы понимаем, что у человека папка портфолио сформирована, то мы понимаем, что человек не только практическую работу проводит, но он и еще документально это все подтверждает. Это говорит о том, что сотрудники могут и должны работать не только с детьми, но и с документами. Они должны полагаться на руководящие документы, они должны следовать планам, следовать наставлениям, рекомендациям, которые есть. Также правильно оформлять свою работу, начиная от календарного планирования, заканчивая проверкой знаний учеников с помощью контрольно-измерительных материалов. Например, что касается строевой подготовки, то в конце прохождения курса мы видим проделанную работу. Если ученик до этого не владел нужными навыками, а к концу года освоил теоретический и практический курс, то видно, что учитель умеет работать с детьми и качественно выполнять свою работу. Ну а если у него папка не сформирована, его дети не принимают участия каких-либо конкурсах или он сам не участвует в чем-то таком или, например, не публикуется, то конечно я не вижу целесообразности присутствия такого сотрудника на работе. То есть, если ты работаешь, то ты должен показать результат. Если же ты стоишь на месте, не развиваешься и твои дети не развиваются, то ты некомпетентный сотрудник и нет целесообразности в том, чтобы держать такого сотрудника.

**Интервьюер**: И завершающий вопрос, который подводит итоги всего вышесказанного: каким набором качеств, нормативных, в виде образования и портфолио, а также простых человеческих должен обладать ваш сотрудник, чтобы он мог качественно выполнять свою работу?

**Респондент**: Ну первое из простых человеческих качеств для меня это то, что он должен быть личным примером для детей, то есть, если ты учишь чему-то и ты требуешь что-то, то ты должен знать и уметь это лучше, чем другие. Если ты, например, предъявляешь требования к ношению формы, то ты сам должен этому требованию соответствовать. Также это умение работать с регламентирующими документами, знать нормативную базу. Конечно, это также исполнительская дисциплина. Также это коммуникация. Обязательно - знание документооборота, умение работать с документами. Еще в наше время важно уметь работать с техникой, потому что бывали случаи во время дистанционного обучения, когда учителя банально не знали, как им попасть на урок в сети, так что очень важно уметь подстраиваться под современные реалии и работать с техникой. Ну и без стрессоустойчивости в нашем деле никуда, потому что бывает очень сильная нагрузка на человека и не все с ней справляются.

**Интервьюер**: На этом у меня все. Спасибо вам за уделенное время. С результатами исследования, по желанию, вы сможете ознакомиться чуть позже, если напишите мне.

**Респондент**: Хорошо.

**Интервьюер**: В таком случае, если у вас нет вопросов, то до свидания.  
**Респонден**т: До свидания.

1. Батурин, Н.А. Технология разработки тестов: часть V / Н.А. Батурин, Н.Н. Мельникова. – Челябинск : Психология. Психофизиология, 2011. – 4-14 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Российский стандарт центра оценки / 2013. Т. 3. № 2. С. 8–32 [↑](#footnote-ref-2)
3. Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67–138. [↑](#footnote-ref-3)