

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИЯХ**

© 2016 И. С. Ждамарова

*Российский новый университет*

*Работа посвящена рассмотрению вопросов, связанных с оценкой характеристик сотрудников в организациях. Указаны перспективы использования рейтинговой системы. Отмечены технические особенности реализации алгоритмов тестирования знаний людей.*

*Ключевые слова: сотрудник организации, оценка характеристик, рейтинговая система.*

В настоящее время наблюдаются определенные изменения в жизни общества, которые определяют необходимость совершенствования профессиональной подготовки работников. Происходит адаптация системы образования к прогрессу как в научной, так и технической сфере. Осуществляется переход к непрерывной системе образования, меняются методы обучения. Одной из особенностей подготовки специалиста с высокой квалификацией является следование не только определенным стандартам, но и учет личностных качеств работника.

Проведение оценки знаний, умений и навыков может часто наблюдаться при процессах, связанных с подбором и обучением персонала. Среди основных методик оценки можно отметить возможности тестирования и тренажеры, иногда применяют подходы, связанные с интервьюированием. Но для того, чтобы проводить оценку по ряду навыков можно отметить пользу деловых игр. Качество оценки определяется степенью проработанности методических основ (тесты, кейсы) и компетентностью экспертов, которые делают оценки.

Если говорить о реализации важных задач, связанных с модернизацией современного образования, направленных на то, чтобы повысить качество профессиональных знаний, то в таких случаях положительная роль может принадлежать рейтинговой системе для оценки качества знаний обучающихся. В существующих условиях такая система не всегда имеет широкое распространение. В определенных вузах ее принимают в качестве базы по учебной деятельности.

При этом рейтинг можно рассматривать как основу для того, чтобы строить

шкалы по оценкам того, какова результативность учебной деятельности для каждого из обучающихся, в том числе, включаются такие ее разновидности, как лекции и практические занятия, самостоятельная работа над изучением материалов. В результате возникают возможности для того, чтобы с одной стороны, сделать более четкую и справедливую оценку степени качественной подготовки студентов, но при этом, обеспечить минимум исходных данных, чтобы используемая модель была достаточно проста.

Важно понимать, что для студентов будет большой интерес по такому подходу при оценке результатов их работ, что определяет усиление их активности во время учебы занятиях, а также они более серьезно относятся к тому, чтобы самостоятельным образом изучать материал.

В качестве основных стимулирующих факторов в рассматриваемом случае можно выделить такие. Во-первых, есть в молодежной среде дух «соревновательности», который не всегда явно виден в рамках обычных методик, которые нивелируют реальные уровни подготовки студентов исходя из обычных оценок. Не всегда понятно и что такое зачет или незачет. То есть незачет понятен, но какой уровень знаний определяется зачетом и требует дополнительного рассмотрения и анализа. Если сделать более дробную градацию по такой шкале, которая имеет несколько десятков баллов, то это дает возможности для того, чтобы сделать построение своеобразной оценочной лестницы, на которой те студенты, которые являются максимальным образом амбициозными и будут стремиться к тому, чтобы занять более высокое место.

Также, есть стимулирующая роль со стороны возможностей достижения студентами зачетов или экзаменов на основе прак-

---

Ждамарова Ирина Сергеевна – РосНОУ, студент,  
e-mail: zhdam0000iiv@yandex.ru.

тической работы, ориентируясь на сумму набранных баллов. При этом речь может идти не только об оценке «отлично», но и других оценках, которые являются тоже положительными. С другой стороны, у студента могут быть возможности для того, чтобы осуществить дополнительные попытки, повышать оценки при проведении итоговых проверок своих знаний.

Если говорить о перспективах, то когда рейтинговая система распространится на все процессы обучения по отношению к отдельным факультетам, то можно судить об ее эффективности. Например, смогут появиться возможности для того, чтобы включать в подобные системы не только рассмотренные выше типы деятельности обучающихся, но и элементы научно-исследовательских работ, характеристик различных видов практик, других видов работ, предусмотренных в учебном заведении. В таких случаях можно максимальным образом индивидуализировать учебный процесс.

При использовании соответствующих инструментов для оценки знаний появляются возможности для того, чтобы изменять существующую систему по стипендиальному обеспечению. При этом студенты уже не будут стремиться просто к тому, чтобы получить, например, оценку «отлично», но у него будут уже конкретные цели в рамках более определенных оценочных шкал.

На основе рейтинговой системы оценки качества знаний студентов можно осуществлять заполнение банка данных об обучающихся по каждому из факультетов. При этом деканаты как руководящие центры, связанные со сбором и обработкой поступающей информации, могут иметь непосредственные контакты с предполагаемыми работодателями, при базировании своей характеристики по конкретным выпускникам не на каких-то субъективных предпосылках, а с ориентиром на результаты многолетних экспертиз работы студентов внутри рейтинговой системы.

Между тем, мы оговоримся, что даже если мы довели до совершенства рейтинговую систему, то мы не можем утверждать, что следует догматично следовать ей. Если у ведущего занятия недостаточная подготовка, то требуется привлекать для оценок и другие важные показатели, использование которых определяет соответствующие подходы.

Не следует сильно загружать модели оценки знаний математическими методами, следует обращать внимание на гуманистическую составляющую учебно-воспитательного процесса.

На основе проведенного выше анализа можно сделать вывод, о том, что вопросы изучения рейтинговой системы определяют необходимость в многосторонних подходах с привлечением разных подходов.

Существуют связи методических аспектов контроля знаний и того, каким образом решаются педагогические и психологические вопросы, то есть контроль занятий должен рассматриваться с точки зрения дидактики. Среди методических аспектов можно отметить:

Определяются типы и трудности задач при проведении проверок знаний, умений и навыков обучающихся. В задаче контроля проводится рассмотрение того, какое соответствие подготовленности обучаемых к тем или иным уровням усвоения учебных материалов.

Осуществление оценки качества знаний по каждому из уровней (знаний, умений, навыков) можно проводить исходя из привлечения разных видов заданий.

Есть мероприятия по планированию того, как идет контроль знаний. В учебном процессе принято выделять временные этапы, то есть такой процесс распределен во времени и он задает формирование необходимых знаний, навыков и умений.

В таких случаях процессы оценивания происходят постепенно и они позволяют осуществлять качественный и объемный контроль. Можно отметить четыре типа контроля знаний, которые зависят от того, какое время осуществляется проверки. Говорят об исходном (предварительном) контроле, текущем, рубежном и итоговом контроле.

Определяются требования по тому, чтобы формировать набор вопросов и заданий по тестам. А они зависят от того, какой тип контроля и какие его цели.

Можно наблюдать разные способы, касающиеся формирования заданий по проводимому контролю: создание случайной последовательности вопросов и заданий, имеющих разную сложность, трудность и значимость; подготовка специальных наборов заданий, которые имеют разную сложность, сформированные для того, чтобы делать проверку по определенному или комплексному уровню подготовки и предъявляемые в заданных последовательностях и т. д.

Технические аспекты связаны, в первую очередь, с проблемами реализации того контроля знаний, который планируется, с выбором подходящих алгоритмов для того, чтобы оценивать контрольные работы.

Среди технических аспектов можно отметить создание наборов контрольных заданий исходя из выбранных подходов. Ориентируясь на цель и тип осуществляемого контроля, идут процессы автоматической подготовки пакетов заданий для осуществления контроля и выдачи его студентам, то есть проведение управления контролем идет на основе того, что генерируются контрольные задания, учитывающие различные параметры контроля знаний.

В любом алгоритме оценки знаний предусмотрен сбор, анализ и преобразование данных, которые получаются в процессах контроля, а также формируется сама оценка (в виде суммы определенных баллов, как рейтинг, ранг).

Различают алгоритмы, которые используют для того, чтобы выставить оценку лишь при завершении контроля, то есть это относится к последнему этапу процессов оценивания.

Но, в большинстве алгоритмах используют подходы параллельно с проведением контроля знаний, тогда оценку можно выставить за то, что будет выполнено отдельное задание, контрольная работа или работа по дисциплине в целом, при этом полученные оценки обязательно учитываются в используемых методах проведения контроля.

Активное применение компьютерных технологий в образовательных процессах может быть объяснено на основе многих факторов, среди которых основные относятся к массовости обучения и высокой информативности.

В существующих условиях компьютерные технологии представляют собой хороший стимул для повышения интереса к тому, чтобы обучающиеся приобретали знания, которые дают возможности для того, чтобы заметным образом сделать уменьшение непроизводительного труда обучающихся (формирование графиков, отчетов, исполнение комплексных расчетов и другие операции).

На настоящий момент можно найти большое число компьютерных обучающих программ, они относятся ко многим дисциплинам в учебных планах по инженерным специальностям. С их использованием можно

значительным образом достичь увеличения эффективности учебных процессов.

Использование регрессионных подходов при этом можно рассматривать как научную основу, дающую возможность для того, чтобы сделать оценку качества обучения в учебном учреждении.

Проведение обучения вообще и компьютерного, в том числе, нельзя рассматривать без методик, связанных с оценкой знаний. При этом обычные способы контроля уже не всегда можно использовать для того, чтобы оценить знания обучаемых. В рамках систем, имеющих ограниченное число баллов, не всегда можно сделать разностороннюю, полноценную оценку.

Когда идет процесс тестирования знаний, то компьютер предлагает много вопросов, при этом идет фиксация количества правильных и неправильных ответов. И при этом необходимо иметь шкалу оценок, которая содержит достаточно баллов. Это позволит не только сделать оценку для знаний обучающихся, но также установить их рейтинги.

Степень эффективности обучения может быть оценена на основе использования соответствующих компьютерных технологий. Оценивать можно как отдельного студента, так и группу, в которой он проходит обучение, курс, факультет, и даже целиком образовательное учреждение. В рамках разрабатываемых систем можно рассмотреть уровень учебной работы, методик преподавания, качественных характеристик в подготовке обучающихся и многое другое. То, каковы закономерности таких процессов, можно установить на основе регрессионного анализа.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Преображенский Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.
2. Кудрина О. С. О проблемах медиаобразования / О. С. Кудрина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 8-1. – С. 72-73.
3. Жданова М. М. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера / М. М. Жданова, А. П. Преображенский // Вестник Таджикского технического университета. – 2011. – Т. 4. – № 4. – С. 122-124.

4. Львович И. Я. О характеристиках обучающих систем / И. Я. Львович, А. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 11. – С. 179-180.

5. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.

6. Преображенский Ю. П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.

7. Преображенский А. П. Информационные технологии в непрерывном образовании / А. П. Преображенский // В сборнике: Развитие личности как стратегия современной системы образования материалы Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 321-323.

8. Преображенский А. П. Анализ особенностей оценки качества образовательных процессов при подготовке специалистов / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Наука Красноярья. – 2016. – № 3-3 (26). – С. 186-191.

9. Серостанова Н. Н. Организация «смешанного обучения» иностранному язы-

ку в неязыковом вузе с применением интерактивной доски / Н. Н. Серостанова, Е. И. Чопорова // Вестник Белгородского юридического института МВД России. – 2014. – № 2 (2). – С. 81-84.

10. Мэн Ц. Анализ методов классификации информации в интернете при решении задач информационного поиска / Ц. Мэн // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2016. – № 2. – С. 19.

11. Преображенский А. П. О мотивации студентов к обучению / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2016. – № 3-2 (59). – С. 186-188.

12. Шмалько Г. А. Проблемы трудоустройства студентов после вуза / Г. А. Шмалько, А. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2016. – № 1 (16). – С. 150-152.

13. Преображенский Ю. П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43-45.

14. Мотунова Л. Н. Профессиональное самоопределение студентов вуза как осознанный выбор карьерной стратегии / Л. Н. Мотунова, Ю. П. Преображенский, К. Т. Масаве // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – № 4 (22). – С. 147-150.

## THE PROBLEM OF PERFORMANCE EVALUATION OF EMPLOYEES IN THE COMPANIES

© 2016 I. S. Zhdamarova

*Russian new university*

*The work is devoted to consideration of issues related to the assessment of the characteristics of employees in organizations. Specified the prospects of the use of the rating system. These technical features of implementation of algorithms of testing of knowledge of people.*

*Keywords: employee, performance evaluation, rating system.*