Нормативно-правовое обеспечение системы деловой оценки персонала организации в Российской Федерации

Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С.

Дальневосточный федеральный университет

Аннотация

В данной работе была рассмотрена проблема нормативно-правового обеспечения проведения процедур оценки персонала организации. Проанализированы с правовой точки зрения понятия «аттестации» и «деловая оценка персонала», а также возможные итоги проведения подобных процедур в организации с позиции работодателя.

Обоснованность проведения оценки персонала связана с потребностью определения эффективности управления персоналом организации, что является основанием для принятия решений либо о сохранении текущего состояния персонала, либо о его трансформации.

В рамках деятельности по управлению персоналом возникает закономерная потребность оценки состояния человеческого ресурса. Причины такого положения кроются в необходимости проведения максимально обоснованного планирования деятельности организации, а также в необходимости построения некоей взаимосвязи между организацией и персоналом.

Очень важным моментом является то, что оценка относится к четко определенному промежутку времени и актуальна только в этот период, когда организация испытывает в этом необходимость. Соответственно, основной целью является не только проведение процедуры оценки, но и процесс использования результатов.

Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее их использовать. Важная роль в осуществлении оценки принадлежит специалистам по управлению персоналом, менеджерам, в целом руководителям различного ранга.

Термин «аттестация» пришел в современные российские компании из советского прошлого: как отдельный блок работы по организации труда служащих аттестация была введена в 1973 г. Постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 (с изменениями от 21.02.1986), а Постановлением Госкомтруда СССР и Госкомнауки и техники СССР от 5 октября 1973 г. № 267/470 было утверждено «Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» (далее - Положение 1973 г.). Последние изменения вносились в него в 1986 г., и на данный момент оно не отменено и не признано утратившим юридическую силу [1, с.4]:

Аттестацию как правовое понятие можно рассматривать в нескольких аспектах: как правовой институт, как систему правоотношений. Правовая регламентация аттестации осуществляется с помощью системы нормативных правовых актов.

Правоотношения возникают между различными субъектами: между служащими и руководителем соответствующего органа (кадровой службой), между руководителем и аттестационной комиссией. Рассматриваемые правоотношения можно разделить по характеру норм на материальные и процессуальные.

Российские нормативные правовые акты, посвященные аттестации, имеют строго целевое назначение и действуют только в отношении отдельных категорий работников.

Вопросам аттестации посвящено более 30-ти нормативных правовых актов. Из них около 20-ти непосредственно регулируют аттестацию работников. При этом обращает на себя внимание разобщенность нормативных актов по аттестации, их принятие отдельными ведомствами при отсутствии единых подходов в решении принципиальных положений, затрагивающих интересы работников [1, с.12].

Аттестация как обязательный способ проверки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе предусмотрена федеральными нормативными актами для многих категорий работников, в частности, государственных и муниципальных служащих, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, научных работников, спасателей, работников, занятых на опасных производственных объектах, и др.

При изучении нормативно-правовых актов об аттестации обращает на себя внимание их непохожесть друг на друга по процедуре ее проведения: указываются различные сроки (периодичность), виды, порядок проведения аттестации, порядок формирования и состав аттестационных комиссий и т.д.

Действующие российские акты в основном ведомственные (отраслевые), и рассчитаны только на определенные категории работников, да к тому же порой одни и те же вопросы решают по-разному.

Законодательство РФ не обязывает всех без исключения работодателей проводить аттестацию своих работников. Ни Трудовой кодекс РФ, ни другие нормативно-правовые акты общеотраслевого и обязательного характера не устанавливают, что любой работодатель должен периодически проверять соответствие своих работников занимаемым ими должностям.

Однако есть здесь и исключения. Например, в соответствии со ст. 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в целях определения соответствия замещаемой должности 1 раз в 3 года проводится аттестация

государственных служащих. Согласно Федеральному закону от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» обязательной аттестации подлежит руководитель унитарного предприятия [2, с.22]:

Обязательная аттестация установлена также специальными федеральными законами в отношении персонала организаций отдельных отраслей экономической деятельности (некоторые категории работников в энергетике, транспортной сфере, на опасных производственных объектах, в сфере образования и другие).

В остальных случаях проведение аттестации не обязательно, но если руководство предприятия решило провести эту процедуру, то препятствий для этого нет. Единственное, что должен сделать работодатель и его служба персонала, - это закрепить систему аттестации в соответствующем локальном нормативном акте, например в положении об аттестации персонала организации.

По итогам аттестации можно принять ряд кадровых решений на законном основании (увольнение, понижение в должности, перевод на другую работу).

Процедура принятия решения о переводе работника, его увольнении или об изменении других существенных условий трудового договора должна быть подробно закреплена в локальном положении об аттестации персонала. В противном случае, если в приказе по итогам аттестации службе персонала дается указание рассмотреть вопрос о переводе работника, признанного не соответствующим занимаемой должности, то работнику в соответствии с ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ должен быть предложен перевод на другие вакантные должности при наличии последних. Как правило, предлагаются нижестоящие должности. Если работник отказывается от перевода (причем в письменной форме) или же вакантных должностей нет, то только в этом случае работодатель может уволить работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ [3, с.24]:

Если работник был уволен по этому основанию и оспаривает увольнение в судебном порядке, то:

- выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника будут подлежать оценке в совокупности с другими доказательствами по делу;

- работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо что работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации;

- если уволенный работник является членом профсоюза, работодатель должен будет представить доказательства о том, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 ТК РФ), а кроме того, доказательства, что в соответствии со ст. 373 ТК РФ [2, с.31];

– работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом, если последний выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника;

– был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ) [3, с.40].

Чтобы избежать подобных судебных разбирательств, работодателю необходимо использовать утвержденные формулировки. Общепринятыми оценками работников по итогам аттестации являются оценки «соответствует занимаемой должности» и «не соответствует занимаемой должности» (нередко в компаниях используют формулировки «аттестован», «годен» и другие, что неправильно).

Если на предприятии имеется профсоюз, следует кроме начальника отдела кадров включить в аттестационную комиссию еще и председателя профкома (ст.82 ТК РФ) [3, с.14].

Аттестация как сопутствующее правоотношение прекращается в связи с вынесением решения аттестационной комиссии, в которой дается одна из следующих оценок: соответствует замещаемой должности, соответствует замещаемой должности при условии выполнения рекомендации аттестационной комиссии по его служебной деятельности, не соответствует замещаемой должности.

Результаты аттестации могут быть одним из юридических фактов:

– для изменения собственно служебного трудового правоотношения – служащий может быть с его согласия переведен на другую должность, перемещен, ему могут быть изменены существенные условия труда: изменена надбавка за особые условия службы, установлена надбавка за квалификационный разряд и т.д.;

– для прекращения служебных трудовых отношений по основаниям, предусмотренным как общими, так и особыми нормами трудового законодательства;

– для возникновения правоотношений, как вытекающих из собственно служебных правоотношений – служащий может в случае споров, связанных с аттестацией или его увольнением, обратиться в соответствующий государственный орган или в суд; может быть направлен на повышение квалификации или переподготовку, включен в резерв на выдвижение на вышестоящую должность; так и новых сопутствующих правоотношений, например, связанных со служебной дисциплиной – может быть поощрен либо привлечен к дисциплинарной ответственности и т.д.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Деловая оценка персонала — это компонент диагностики персонала, целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом.

Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо

оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее их использовать. Важная роль в осуществлении оценки принадлежит специалистам по управлению персоналом, менеджерам, в целом руководителям различного ранга. Для осуществления оценки персонала важное значение имеет определение целей, задач, методов, критериев оценки.

Оценка работы персонала была и остается одним из важнейших направлений деятельности кадровиков. На каждом предприятии практически каждый руководитель хочет знать, насколько хорошо работает его персонал и как можно повышать эффективность его работы.

Зарубежные компании имеют достаточно обширный опыт и давно сложившуюся систему управления персоналом. Чаще всего в фирмах США используется метод графической шкалы рейтинга. Широко применяем и описательный метод, чаще всего как часть графической шкалы рейтинга. Широко распространены анкеты. На другие методы вместе взятые, приходится всего 5% случаев. Метод управления по целям чаще всего используется при оценке труда менеджеров, инженеров и работников, не связанных непосредственно с выпуском продукции.

Работа с персоналом в японских фирмах, прежде всего, опирается на глубокие традиции. Оценка персонала осуществляется в основном посредством изучения биографий и личных дел. Предпочтение профессиональным испытаниям – выполнение письменных заданий (проекта, доклада, делового письма). Устные экзамены в форме собеседования и групповых дискуссий. Анкетный опрос для выяснения способностей, опыта работы, развития личности и желаний. Тестирование знаний и умений.

Деловая оценка работника предприятия в нашей стране чаще всего проходит в форме аттестации. Организационно ее проведение оформляется приказом по организации, что придает ей официальный статус и предоставляет право на использование полученных результатов для принятия организационных решений в отношении конкретного работника. Таким

образом, аттестацию следует рассматривать как окончательный, документально оформленный результат оценки работника.

Российские нормативные правовые акты, посвященные аттестации, имеют строго целевое назначение и действуют только в отношении отдельных категорий работников.

Вопросам аттестации посвящено более 30-ти нормативных правовых актов. Из них около 20-ти непосредственно регулируют аттестацию работников. При этом обращает на себя внимание разобщенность нормативных актов по аттестации, их принятие отдельными ведомствами при отсутствии единых подходов в решении принципиальных положений, затрагивающих интересы работников.

Законодательство РФ не обязывает всех без исключения работодателей проводить аттестацию своих работников. Ни Трудовой кодекс РФ, ни другие нормативно-правовые акты общеотраслевого и обязательного характера не устанавливают, что любой работодатель должен периодически проверять соответствие своих работников занимаемым ими должностям.

В заключение первой главы необходимо сделать следующие выводы.

Для того чтобы система оценки персонала была наиболее эффективной, она должна базироваться на принципах объективности, своевременности, быстроты, регулярности, достоверности информационной базы, гласности и, наконец, на принципе демократии.

Оценка персонала, несомненно, является достаточно сложным процессом, как в организационном, так и в методическом плане. В настоящее время единой системы для решения всех возникающих проблем в ходе подготовки и проведения оценки не существует ни в России, ни за рубежом. Однако опыт успешно развивающихся российских компаний показал: только серьезно подходя к проблеме оценки на всех этапах - от приема на работу до момента плановой аттестации, можно достичь наиболее эффективного управления персоналом в организации.

Список использованных источников

1 Веснин В.Р. Управление организационными процессами// Менеджмент для всех/В.Р.Веснин.-. М.: Юрист, 2007. –Разд.2.-С. 31.

2 Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации//Управление персоналом/М.В. Грачёв. – М., 2007. – Гл.5.-С.19-37.

3 Холлинг Х. Оценка профессиональной деятельности/ Х. Холлинг// Иностранная психология . – 2008.-№5. -С.32-39.