

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Раменская О.М.

студентка 3 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

**Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

Ключевые слова: аттестация персонала, квалификация, повышение квалификации, цели аттестации персонала, задачи аттестации персонала.

Роль аттестации персонала растет с каждым днем соответственно с необходимостью проверять и оценивать работу кадров для анализа их деятельности и формирования профессиональных способностей и технологий по устранению недостатков и улучшению качества работы персонала. На сегодняшний день это одно из самых важных направлений работы кадровой службы, ведь способность поддерживать конкурентоспособность организации реализуется благодаря развитию умений и профессиональных способностей работников.

Основная задача отдела кадров в данном вопросе – создание правильной и эффективной системы аттестации, причем постоянно дорабатываемой и совершенствуемой системы. Это первый шаг, требующий искусного применения опыта и знаний. Если этот шаг выполнен правильно, у работников прослеживается повышение инициативности, самостоятельности и ответственности за выполняемую работу.

Аттестация представляет собой повторяющуюся в установленном организацией порядке процедуру оценивания персонала по основному комплексу вопросов. Проще говоря, это проверка профессиональной принадлежности работника и установление его квалификации, проверка уровня знаний, степени мастерства, опытности, подтверждение делового

навыка и умения сотрудника; выявление соответствия между требованиями должностной инструкции и имеющимися профессиональными качествами работника.

Аттестация персонала так же корректирует и совершенствует понятие сотрудников о положениях трудовой дисциплины, что эффективно влияет на работу организации.

На сегодняшний день энциклопедии, научные словари и пособия предлагают читателям рассмотреть аттестацию с нескольких сторон.

Например, М. Армстронг дает такое определение – аттестация является периодическим подтверждением (установлением) квалификации работника с помощью оценки его опыта, умений, профессиональных знаний и качеств. В данном случае следует обратить внимание именно на периодичность повторения данной процедуры.

Другие ученые предпочитают изучать аттестацию персонала в узком и широком понимании. Исследователь Т. Кузьмина рассуждает следующим образом, говоря о широком смысле термина «аттестация»: «установление квалификации, показателей знаний сотрудника, ученика (студента), гражданина или служащего, выявление его деловых и политических качеств, таких, которые бы подходили занимаемой профессии, специальности, квалификации или должности; вот что следует понимать под термином «аттестация». Вот что она же пишет про аттестацию, рассматриваемую в узком смысле: «организуемая компанией, обществом, учебным заведением, процедура, которая подразумевает взаимодействие с организационной комиссией для проверки профессиональных качеств сотрудников, персонала, для повышения их квалификации, для создания резерва, для выявления потенциальных возможностей работников и дальнейшей расстановки их по структуре управления организацией».

Таким образом, можно подвести черту: аттестация – оценка деловых качеств персонала, осуществление проверки квалификации сотрудника,

которая реализуется в соответствии с установленной организационно-правовой форме.

Теперь поговорим о том, какие направления достигаются с помощью правильно построенной системы аттестации персонала. Данная процедура осуществляет более эффективное использование кадрового потенциала организации с помощью взаимосвязанных задач, которые попутно решаются с другими направлениями работы с персоналом. Вот эти направления:

- организация повышения профессиональной квалификации;
- кадровое планирование;
- развитие работников и планирование их карьеры;
- система стимулирования труда;
- создание кадрового резерва и деловое сотрудничество с ним.

Результаты, получаемые в ходе аттестации персонала, используются для создания резерва персонала, в котором каждый из сотрудников потенциально готов выполнять более ответственную и более сложную работы относительно той, в которой он был задействован до сроков проведения аттестации персонала. И наоборот, при выявлении пробелов в знаниях и умений персонала, руководитель кадрового отдела точно знает, на какие моменты стоит обратить внимание при проведении определенных норм с целью обучения (переобучения) персонала. Результаты исследований в общем могут исследоваться для создания статистических данных – какие элементы трудовой деятельности вызывают трудности у персонала, на что требует обратить тщательное внимание и чему стоит уделить время при обучении (переобучении) персонала.

Цели, которые достигаются благодаря процедуре аттестации персонала:

- управленческие цели;
- оценка качества управленческой деятельности;
- демонстрация сотрудникам их результатов аттестации и выявление их соответствия должности, которую они занимают;

- Профессиональный рост работников.

Управленческие цели. Под данной целью подразумевается возможность руководства принимать решения относительно работников: повышение (понижение) по должности, повышение (сокращение) оклада, выписка премий тому или иному сотруднику, ротация сотрудника или же увольнение – с учетом выявленной в ходе проведенной аттестации информации: об уровне производительности и квалифицированности персонала, о его готовности сотрудничать с начальством компании, готовности выезжать в командировки для повышения квалификации, об степени развития деловых качеств и умений работников.

Оценка качества управленческой деятельности. Так же аттестация позволяет выявить ошибки и недостатки со стороны отдела кадров: недостаточное стимулирование или неэффективная мотивация персонала, некачественное выполнение управленческих задач (какие элементы именно). Выявляется потенциал каждого из руководителей, их способности руководить, контролировать, обеспечивать установленную порядком организации дисциплину труда – иначе говоря, определяется индивидуальный вклад в развитие деятельности компания каждого из менеджеров по работе с персоналом.

Демонстрация сотрудникам их результатов аттестации и выявление их соответствия должности, которую они занимают. Благодаря этой цели работник может самостоятельно отслеживать правильность своих действий в трудовой деятельности и корректировать направление этой деятельности – в случае неправильного исполнения своих трудовых обязанностей работник ставит перед собой определенную цель – достичь успеха, повысить показатели (результаты) своей деятельности. Другими словами, аттестация выступает в роли самостоятельной мотивации, порождаемой самими сотрудником организации.

Профессиональный рост работников. Аттестация раскрывает перспективы работника. Это значит, что организация видит не только

профессиональные умения своего сотрудника, но и потенциальные возможности, перспективы развития. Используя эти знания о возможных перспективах, организация, вкладывая капитал в развитие и рост профессиональных качеств работника, по итогу получает в свою структуру опытного специалиста, готового решить самые сложные из проблем организации.

Ученые и научные исследователи схожи во мнениях, что аттестация позволяет добиться эффективных, реальных результатов только в том случае, если процедура делает упор не столько на настоящие (на существующие показатели работников), сколько на возможные перспективы развития сотрудников. Это дает шанс составлять стратегические планы для компаний и, учитывая выявленные позиции в ходе проведенной аттестации персонала, успешно идти к поставленной цели.

Существующий на сегодняшний день порядок проведения и содержания аттестации персонала, однако, имеет свои недостатки. Например то, что в аттестации уделяется недостаточное внимание причинам неполной самоотдачи работников организации, почему тот или иной сотрудник не выражает активного (или вообще хоть какого-то) желания проявить инициативу в процессе трудовой деятельности. Больше внимания уделяется соответствию (несоответствию) работника занимаемой должности. Конечно, этот аспект является важным, однако аттестация, на мой взгляд, используется не в полном объеме – аттестация персонала имеет гораздо больше возможностей для развития работников и организации в целом.

Мне кажется, спектр возможностей процедуры аттестации персонала гораздо более широкий, чем признают проводящие данную процедуру руководители. Специалисты, на которых возложена роль проводить аттестацию персонала, используют результаты проводимого исследования лишь для установления оплаты труда индивидуальному сотруднику, стимулирования работы руководителей организации – то есть руководствуются только материальными элементами. Я считаю, этого

недостаточно – следует больше внимания уделять мотивации персонала, нацелить персонал на самосовершенствование.

Стоит отдельно сказать пару слов об аттестации руководителей и специалистов. Итак, аттестация руководителей и специалистов реализуется для адекватной оценки в их возможностях к возложенным на них организацией и трудовой дисциплиной обязательствам. Так же выявляется потенциал каждого из них, выявления кадрового резерва на повышение по должности, стимулирования роста их квалификации, повышения ответственности и исполнительской дисциплины.

Подведем итоги. Главной целью аттестации персонала является управление развитием персонала: подтверждение (извлечение) необходимости обучения для тех или иных сотрудников, создание кадрового резерва, повышения уровня мотивации труда сотрудников, повышение стремления к самосовершенствованию у работников. Следует помнить, что аттестацию нельзя рассматривать только как инструмент материального стимулирования персонала, это многофункциональная, многоуровневая процедура, требующая к себе достаточного внимания - только в таком случае она способна решить самые сложные существующие проблемы компаний.

Список литературы:

1. Дик Н. Ф. Лицензирование, аттестация и аккредитация образовательного учреждения; Феникс - Москва, 2013. - 320 с.
2. Журавлев П. В. Менеджмент персонала; Экзамен - Москва, 2012. - 448 с. Малыхина Л. Б., Конасова Н. Ю., Бочманова Н. И.
3. Аттестация педагогов дополнительного образования; Планета - Москва, 2011. - 144 с.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала; Альфа-Пресс - , 2010. - 640 с.
5. Сиван Бриджитт Аттестация персонала - путь к взаимопониманию (на спирали); Претекст - Москва, 2013. - 823 с.

6. Фартвенглер Дейл Аттестация персонала. 10-минутный тренинг для менеджера; Олимп-Бизнес - Москва, 2014. - 224 с.

7. Халин Е. В. Компьютерные обучение и аттестация по безопасности производства; Нела-информ - Москва, 2012. - 208 с.