

Скрипка Ирина Игоревна

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФОРМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Статья раскрывает содержание понятия аттестации как формы оценки персонала, наиболее распространенной в России, которая направлена на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности. Особое внимание автор акцентирует на отличии аттестации от оценки персонала. В статье также рассмотрена классификация функций аттестации персонала.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/5/50.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2013. № 5 (72). С. 157-159. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2013/5/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

В конце 1920-х годов советская пропаганда настойчиво вселяла в общественное сознание уверенность в неизбежности новой войны. Комсомол поставил задачу добиться, чтобы каждый член союза научился стрелять и приобрел специальные навыки в определенной области военного дела. Каждая первичная организация нацеливалась на составление специального плана военного обучения. Партийные организации взяли под свой контроль обучение комсомольцев военному делу, проводили обследование комсомольских организаций с целью выявления как военных умений, так и общественных настроений молодежи по поводу целесообразности военной подготовки, участия в грядущей войне.

Таким образом, можно утверждать, что к концу 1920-х годов развитие физкультуры и спорта воспринималось в комсомоле неотрывно от развития советской системы политического контроля.

Список литературы

1. II Всероссийский съезд РКСМ, 5-8 октября 1922 г. М., 1926.
2. Государственный архив социально-политической истории Тамбовской области (ГАСПИТО). Ф. П-1205. Оп. 1.
3. Государственный архив Тамбовской области (ГАТО). Ф. Р-1483. Оп. 1.
4. Громов В. Всесоюзное совещание советов физкультуры // Смена. 1924. № 9.
5. Комсомол и спорт. М, 1981.
6. Резник В. Готовьте здоровую смену! // Смена. 1925. № 25-26. С. 13-14.
7. Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ). Ф. М-1. Оп. 3.
8. Слезин А. А. Антирелигиозные политууды 1920-х годов как фактор эволюции общественного правосознания // Право и политика. 2009. № 5. С. 1156-1159.
9. Слезин А. А. Политический контроль как функция государства // Юридический мир. 2007. № 1. С. 59-63.
10. Слезин А. А., Скоропад А. Э. Институализация комсомола как государственного органа // NB: Проблемы общества и политики. 2013. № 4. С. 185-208.
11. Слезин А. А., Скоропад А. Э. Начальный этап истории советской системы политического контроля в современных исследованиях // NB: Исторические исследования. 2013. № 1. С. 1-29.

УДК 33.108.43

Экономические науки

Статья раскрывает содержание понятия аттестации как формы оценки персонала, наиболее распространенной в России, которая направлена на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности. Особое внимание автор акцентирует на отличии аттестации от оценки персонала. В статье также рассмотрена классификация функций аттестации персонала.

Ключевые слова и фразы: оценка; критерии оценки; количественные показатели; качественные показатели; индивидуальные особенности работника; аттестация; функции аттестации.

Скрипка Ирина Игоревна

Тюменский государственный университет (филиал) в г. Новый Уренгой
irinkaskripka@yandex.ru

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФОРМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА[©]

Во всем мире на рынке товаров и услуг существует большая конкуренция, ведется настоящая борьба за потребителя. И на то, какая организация будет более успешной, непосредственное влияние оказывает профессионализм специалистов, работающих в ней.

Ни для кого не секрет, что человек работает более качественно тогда, когда его контролируют, поэтому оценка является важнейшей составляющей управления.

Оценочные мероприятия способствуют выявлению не только проблем в работе специалистов, но и недочетов в системе управления учреждения. Это позволяет проводить корректирующую деятельность в сферах, в которых выявлены «шероховатости».

Регулярная и систематическая оценка положительно влияет на мотивацию, профессиональное развитие персонала. В результате оценочных мероприятий у руководства появляются данные о профессионализме того или иного сотрудника, возникает возможность принимать решение о вознаграждении, продвижении, развитии или увольнении сотрудников.

Качественно проведенные оценочные мероприятия позволяют определить, насколько работник соответствует занимаемой им должности, его значимость для организации и, что немаловажно, формировать кадровый резерв [4, с. 115].

Выделяют следующие функции оценки:

- определение уровня знаний и навыков специалистов;

- выявление способности персонала решать стратегические задачи организации;
- обновление, смена состава, создание кадрового резерва. При грамотной оценке сотрудников организации формируется кадровый резерв. Это может сэкономить затраты предприятия на адаптацию, обучение нового специалиста;
- создание программы развития персонала. Известно, что для успешности организации необходима целенаправленная программа развития персонала. Специальное подразделение либо сотрудник, отслеживая ситуацию на рынке товаров, услуг, изучая перспективные направления деятельности организации, может целенаправленно планировать кадровую политику, будь то повышение квалификации либо переквалификация конкретных сотрудников;
- мотивация персонала. Если оценка четко формализована, подкреплена стимулирующими санкциями (доплаты, благодарственные письма, грамоты, карьерный рост), специалисты заинтересованы постоянно повышать квалификацию, что благоприятно сказывается на работе, статусе организации;
- построение корпоративной культуры. Посредством предъявляемых требований при оценке деятельности специалистов у последних формируется представление о стратегии деятельности организации, ее миссии. Каждый член коллектива понимает свою роль в «промахах» или процветании фирмы [3, с. 56].

При разработке системы оценки очень важно учитывать категорию, функциональные обязанности персонала. Именно от этого зависят критерии, в соответствии с которыми будет производиться оценка конкретного работника фирмы.

Критерии, которые используются для оценки работников всех категорий, можно разделить на три группы:

- качество работы – наиболее значимый критерий оценки деятельности, так как именно от того, насколько качественный товар (услугу) выпускает (предоставляет) каждый сотрудник, зависит конкурентоспособность организации на рынке товаров (услуг). Выпуск некачественной продукции либо предоставление некачественной услуги могут не только повлечь финансовые потери организации, но и, что еще хуже, снизить авторитет предприятия среди потребителей, партнеров;
- количественные показатели – количество выполненной работы за единицу времени. Чаще всего они являются наиболее наглядными результатами труда для работодателя. Именно поэтому количественные показатели – наиболее распространенные критерии оценки;
- личностные характеристики работников являются крайне важными при оценке деловых качеств работников, их потенциальных возможностей. Зачастую, оценка личностных характеристик плохо формализована, носит субъективный характер. Во избежание этого, в организациях, где есть подразделения, отвечающие за развитие персонала, ведутся наблюдения за поведением сотрудников в различных рабочих ситуациях, проводятся диагностические мероприятия для оценки личностных качеств, которые необходимы для конкретной категории работников (например, коммуникативные качества, работоспособность, эмоциональная устойчивость). Такие данные фиксируются с помощью графиков, диаграмм, таблиц и т.п. Данная информация может быть использована при отборе сотрудников для решения стратегических задач фирмы, при формировании команд по решению различного рода проблем.

Несомненно, все три группы критериев имеют большое влияние на результативность работника. Однако, то, какой из них будет придаваться большее значение, а какой – меньшее, зависит от функциональных обязанностей специалиста [2, с. 17-19].

Наиболее распространенной формой оценки персонала является аттестация. Основное отличие аттестации от оценки заключается в том, что это явление – строго формализованное, что защищает работников от субъективизма работодателей. Главное назначение аттестации – защита прав работников при оценке их деловых и личностных качеств.

Аттестация – периодический процесс, имеющий юридическую силу. Аттестационная комиссия имеет законные основания для принятия решения о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности. Оценка же – явление не всегда формализованное, зачастую носит субъективный характер, ситуативна [5, с. 173].

Принципиальное отличие аттестации от оценки заключается в том, что она направлена, в первую очередь, на дачу заключения о соответствии либо несоответствии работника занимаемой должности. Оценка же дает общие сведения о сотрудниках и рабочей ситуации в компании.

Аттестация работников проводится не чаще одного раза в год, частота же проводимой оценки определяется в каждой компании индивидуально.

Аттестация – установленная государством форма периодической проверки специальной трудовой правоспособности определенной категории работников и качества выполнения ими своей трудовой функции с целью установления соответствия аттестуемых занимаемой должности, повышения их профессионального и морально-политического уровня, а также содействия администрации в улучшении подбора и расстановки кадров [Там же, с. 170].

Систематизировать эффекты правильно проведенной аттестации персонала можно с помощью классификации ее функций. Данный перечень функций может быть усовершенствован с помощью процедуры аттестации. Каждая из функций призвана преследовать единую цель – профессиональный рост сотрудников и, как следствие, повышение эффективности работы организации. Данный перечень функций представлен на Рисунке 1 [6, с. 26].

Аттестация сотрудников в организации должна быть построена таким образом, чтобы приносить максимальную пользу как предприятию, проводящему аттестацию, так и аттестуемым работникам.

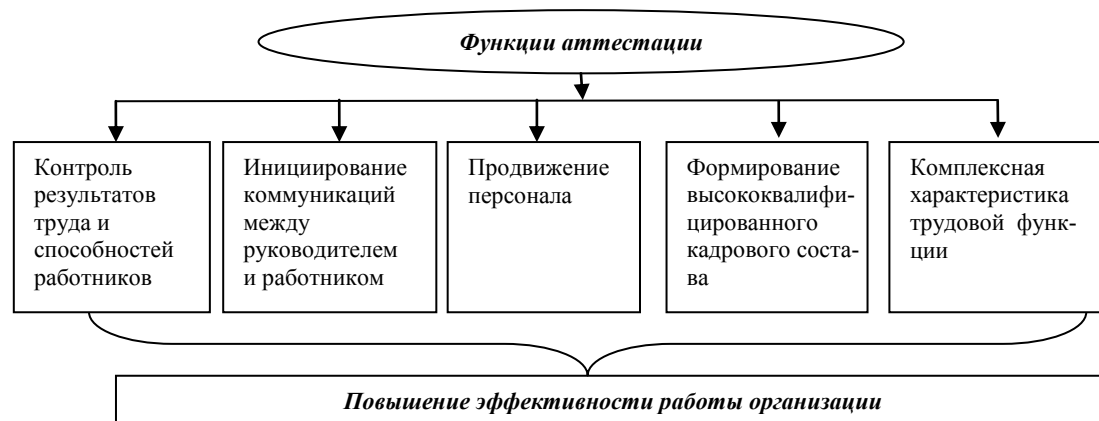


Рис. 1. Функции аттестации

Качественно разработанная и четко организованная аттестация персонала предприятия позволяет выявить потенциал каждого сотрудника. В процессе аттестации работник может объективно оценить свои возможности, способности, понять, в каком направлении необходимо скорректировать план своего дальнейшего профессионального развития.

В некоторых случаях порядок проведения аттестации излагается в официально утвержденных документах. При отсутствии такого документа организация должна иметь утвержденное в установленном порядке «Положение об аттестации» персонала в компании.

Согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2013), недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации, может явиться причиной расторжения трудового договора по инициативе работодателя [7].

Проведенные исследования говорят о том, что в России, по сравнению с другими странами, взгляд на аттестацию несколько ограничен, наполнен старым содержанием. Результаты аттестации зачастую используются для принятия решений, связанных с увольнением работников по несоответствию занимаемой должности (54% по сравнению с 15-20% в развитых странах Западной и Азии), и значительно реже – для принятия решений, связанных с обучением и развитием работников (35% по сравнению с 70% для Азии и 85% для стран Западной Европы). Это, по нашему мнению, не соответствует требованиям науки управления, в особенности современным подходам [1, с. 28].

За последние десятилетия была достаточно хорошо разработана аттестация рабочих профессий – это тарифно-квалификационные экзамены, присвоение разрядов, ставок. Наибольшие затруднения вызывает оценка управленцев и специалистов. По различным данным, более половины отечественных предприятий эту процедуру не проводят вообще, а там, где ее проводят, она зачастую носит формальный характер, и только единицы имеют хорошо отлаженную аттестационную политику. Наиболее дальновидные руководители осознают разнообразие возможностей, заложенных в этом институте. Посредством аттестации могут осуществляться все функции управления:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль.

Таким образом, оценка персонала сегодня становится неотъемлемой частью управления организацией. Особое место в системе оценки персонала занимает такая ее форма как аттестация. Ее специфика обусловлена тем, что, во-первых, она направлена на выявление соответствия работника занимаемой должности (это ее первоочередная задача) и, во-вторых, является обязательным и потому опосредованным законодательством элементом системы оценки персонала. Тем самым, аттестация становится своего рода способом государственного регулирования качества персонала в системе управления персоналом.

Список литературы

1. Алиев Т. З. Аттестация как одно из направлений совершенствования профессионализма муниципальных служащих // Власть. 2008. № 3.
2. Анализ использования человеческих ресурсов: текст лекций / сост. М. В. Каймакова. Ульяновск: УлГТУ, 2008. 80 с.
3. Ерин Д. Разработка и проведение оценки персонала: первый опыт // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 6.
4. Осин А. А. Оценка и аттестация персонала // Вестник МГТУ «Станкин». 2012. № 1.
5. Платонова Н. А. Особенности аттестации персонала в условиях антикризисного управления // Вестник УрФУ. Серия «Экономика и управление». 2011. № 5.
6. Татаринцов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. 2011. № 2.
7. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2013) [Электронный ресурс]. URL: <http://referent.ru/1/206755>