

Коноплёва Галина Ивановна

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье затрагивается тема аттестации персонала в организации. Дается определение понятию "аттестация персонала". Рассматриваются цели, задачи и функции аттестации, ее принципы, факторы, влияющие на аттестацию персонала. Значительное внимание уделяется оценке труда и персонала при аттестации. Излагаются методы оценки персонала: ранжирование; рейтинг; матрица попарных сравнений; метод заданного распределения; управление по целям. Прослеживается связь оценки персонала с мотивацией и кадровым регулированием.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2015/2/16.html

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

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2015. № 2 (92). С. 66-69. ISSN 1993-5552.

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

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2015/2/

© 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 связи с санитарными мерами в губернии усиливалась и спекуляция. В частности, в 1830 г. саранские торговцы повысили цену на фунт можжевельных ягод с 5 коп. до 1 руб., поскольку эти ягоды использовались при окуливании помещений. В дальнейшем для ограничения спекуляции властями устанавливалась такса на съестные припасы и товары, необходимые для профилактики болезней: уксус, мяту, горчицу, редьку, стручковый перец [Там же, д. 1601, л. 410].

Таким образом, в связи с регулярным воздействием неблагоприятных факторов окружающей среды в губернии формировались общественные и государственные механизмы, призванные минимизировать негативные последствия чрезвычайных ситуаций. Важное место в этом комплексе мероприятий отводилось административно-полицейским мерам. Их реализация была связана со значительными издержками, ужесточением правового режима, наделением властных структур экстраординарными полномочиями. Это создавало благоприятную почву для социальной напряженности и нестабильности и, как следствие, приводило к росту потенциальных угроз общественному порядку. Вместе с тем, следует отметить, что практика реализации административно-полицейских мер в губернии была в целом лишена «перегибов», что позволило избежать всплеска стихийных народных волнений.

Список литературы

1. Воспоминания Ф. П. Лубяновского. 1799-1831 // Русский архив. 1872. № 3-4. С. 449-533.
2. Государственный архив Пензенской области (ГАПО). Ф. 5. Оп. 1.
3. ГАПО. Ф. 196. Оп. 1.
4. ГАПО. Ф. 315. Оп. 1.
5. Государственный архив Российской Федерации. Ф. 109. Оп. 170. 4 эксп. 1830 г.

FROM HISTORY OF ORGANIZATION OF STRUGGLE AGAINST PUBLIC MISERIES IN PENZA PROVINCE IN THE FIRST HALF OF THE XIX CENTURY

Kondalova Natal'ya Alekseevna
Penza State University
natalja-kondalova@rambler.ru

The article basing on archival documents for the first time considers the problem of organizing struggle against social miseries in Penza province in the first half of the XIX century. Particular attention is paid to measures aimed at the prevention and cessation of epidemics. The conclusion is made that the practice of the implementation of these measures in the province was generally deprived of extremes, and it allowed avoiding civil commotions provoked by epidemics in several other regions of the Russian Empire (such as "cholera riots").

Key words and phrases: the Russian province; Penza province; the first half of the XIX century; security; public miseries; epidemics; administrative and police measures.

УДК 338.2

Экономические науки

В статье затрагивается тема аттестации персонала в организации. Дается определение понятию «аттестация персонала». Рассматриваются цели, задачи и функции аттестации, ее принципы, факторы, влияющие на аттестацию персонала. Значительное внимание уделяется оценке труда и персонала при аттестации. Излагаются методы оценки персонала: ранжирование; рейтинг; матрица попарных сравнений; метод заданного распределения; управление по целям. Прослеживается связь оценки персонала с мотивацией и кадровым регулированием.

Ключевые слова и фразы: аттестация персонала; задачи и функции аттестации; принципы аттестации; оценка труда; методы оценки труда; оценка персонала.

Коноплёва Галина Ивановна, к.э.н., доцент
Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
topp@knastu.ru

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ[©]

На сегодняшний день аттестации персонала в организации уделяется особое внимание. Внедрение инновационных технологий в производственный процесс предъявляет новые требования к работникам,

к содержанию и качеству выполняемой работы и эффективности их труда. Грамотная деловая оценка персонала, его знания, умения, навыки позволяют организации успешно функционировать в быстро изменяющихся условиях внешней среды, обеспечивают ее дальнейшее развитие и конкурентоспособность на рынке. Аттестация персонала организации состоит в определении его квалификации, уровня знаний, навыков, личных и деловых качеств, интенсивности и сложности труда, результатов деятельности и влияния этой деятельности на конечные результаты организации. Целью проведения аттестации является правильная расстановка кадров и их эффективное использование в организации [2, с. 417]. Классификация целей аттестации персонала представлена в Таблице 1.

Таблица 1. Цели аттестации персонала

Основные	1. Определение рациональной расстановки занимаемых должностей 2. Выявление недостатков в квалификации персонала 3. Составление списка мероприятий развития работника
Дополнительные	1. Совпадение индивидуальных целей с целями организации 2. Мотивация к труду 3. Перспективы карьерного роста
Общие	Повышение эффективности работы персонала
Специфические	Проведение мероприятий для улучшения морального и психологического климата организации
Информационные	1. Обратная связь работников с их квалификацией, качеством, сложностью и результативностью труда 2. Информация о количественном и качественном составе персонала, использовании персонала в соответствии с занимаемой должностью 3. Совершенствование методов управления персоналом организации

Аттестация персонала дает возможность оценить потенциал и имеющиеся возможности сотрудников; определить степень соответствия работников занимаемой должности; выявить их внутренние резервы с целью повышения эффективности труда в организации; повысить трудовую мотивацию персонала; управлять служебно-профессиональным продвижением сотрудников; разработать программы обучения персонала. Деловая оценка персонала призвана осуществлять управленческие функции – планирование, организацию, мотивацию и контроль. Аттестация должна проводиться планомерно с определенной периодичностью. Различают следующие ее виды: регулярная основная, развернутая, регулярная промежуточная, упрощенная [4, с. 253]. Функции организации по проведению аттестации персонала заключаются в распределении обязанностей между линейными руководителями и кадровыми службами (Таблица 2).

Таблица 2. Распределение функций аттестации

Линейные руководители	Кадровые службы
1. Дают оценку сотрудникам 2. Участвуют в работе аттестационных комиссий	1. Организуют аттестационные процедуры 2. Обрабатывают и анализируют данные аттестационной процедуры 3. Осуществляют хранение и использование кадровой информации

Функция мотивации при проведении аттестации персонала направлена на повышение значимости результата труда работника для достижения поставленной им цели. Она ориентирует его на постоянное совершенствование и развитие личных способностей и возможностей, профессиональных знаний и умений. Стимулирующим фактором при проведении аттестации персонала выступает стремление работника самодетерминироваться в организации, повысить должностной статус, сделать карьеру. Контрольная функция аттестации персонала состоит в периодической оценке профессионально-важных качеств работников организации в плане соответствия занимаемым должностям. Данная функция аттестации позволяет снизить риск продвижения некомпетентных сотрудников, выявить внутренние резервы работников, повысить эффективность трудовой деятельности персонала организации. Аттестация персонала должна соответствовать определенным требованиям и основываться на объективных принципах. К основным требованиям к аттестации следует отнести: объективность, оперативность, гласность, результативность [1, с. 217]. Объективность предусматривает рассмотрение определенных групп показателей, характеризующих действия работника, его поведение, полученный результат; оперативность – своевременность проведения оценки персонала, ее регулярность; гласность – это информация о результатах проведения процедуры аттестации; результативность – принятие административных мер по результатам оценки персонала. Принципами аттестационной оценки персонала являются: научность, комплексность, законность, принцип обратной связи, принцип вознаграждения, ротации. Принцип комплексности оценки персонала состоит в учете всех групп факторов, воздействующих на трудовую деятельность работников. Эти факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников, надлежит рассматривать как со стороны работника, так и со стороны

организации. Факторы, действующие со стороны работника, – здоровье, возраст, характер, темперамент, способности, компетентность, деловые и личные качества, осознание значимости своего труда в организации, удовлетворенность результатом проделанной работы, возможность самореализации, чувство сопричастности к общей цели организации, качество труда. Со стороны организации: физические условия труда, характер и содержание труда, оснащенность производства, стиль руководства, квалификация и профессиональные знания руководителя, воздействие на мотивацию труда в организации, обучение персонала, карьерный рост, трудовая этика, возможность самореализации, организационная культура, социальная и правовая защищенность работников.

Процедура аттестации персонала состоит из четырех этапов: подготовительный этап, этап проведения аттестации, этап оценки сотрудника и его трудовой деятельности, этап принятия решения по результатам аттестации.

Аттестация персонала организации включает в себя две составляющие: оценку труда и оценку персонала. Оценка труда дает представление о производительности труда работника и качестве выполняемой им работы. При оценке труда выявляются работники, не удовлетворяющие требованиям организации; удовлетворяющие требованиям организации и существенно превышающие требования организации. На сегодняшний день можно выделить следующие методы оценки персонала при аттестации: ранжирование, рейтинг, матрица попарных сравнений; метод заданного распределения; управление по целям и другие методы. Метод ранжирования позволяет провести сравнение между работниками по ряду показателей: профессиональные и организаторские качества; работоспособность; дисциплина; инициативность; производительность труда; качество выполняемой работы. Данный метод позволяет руководителям принять своевременное решение об установлении материальных санкций и поощрений. Следует различать разновидности ранжирования: прямое и чередующееся [3, с. 76-77]. Прямое ранжирование – это сумма рангов по ряду показателей. Например, 5 – качество выражено ярко; 4 – качество выражено в значительной мере; 3 – качество соответствует требованиям; 2 – качество не соответствует требованиям; 1 – данное качество отсутствует. Пример прямого ранжирования работников представлен в Таблице 3.

Таблица 3. Пример прямого ранжирования сотрудников

Оцениваемые сотрудники	Показатели						
	Профессионализм	Работоспособность	Дисциплина	Инициатива	Производительность труда	Качество работы	Сумма
Сотрудник 1	4	3	4	5	4	4	24
Сотрудник 2	5	4	3	2	3	4	21
Сотрудник 3	3	4	1	3	3	2	16
Сотрудник 4	3	2	3	2	2	2	14

Прямое ранжирование дает информацию руководителю о лучших и худших работниках. Чередующееся ранжирование можно проводить и по одному показателю. В результате этой процедуры формируется список сотрудников от наиболее значимого для организации до наименее ценного. Предлагаемая форма рейтинговой оценки сотрудника организации представлена в Таблице 4.

Таблица 4. Форма рейтинговой оценки сотрудника организации

Ключевые результативные показатели деятельности сотрудника	Диапазон значения (например: от 1 до 10 баллов)	Весовой коэффициент	Расчет показателя взвешенной оценки
Профессионализм	9	0,2093	1,8837
Дисциплина	8	0,18605	1,4884
Качество работы	9	0,2093	1,8837
Объем выполняемой работы (количество)	9	0,2093	1,8837
Своевременное завершение работы	8	0,18605	1,4884
Итого балльная оценка результативности труда	43	1	8,6279

Ключевые результативные показатели организация разрабатывает самостоятельно, с учетом значимости их для оценки персонала. К другому методу оценки персонала при аттестации следует отнести метод попарного сравнения. Метод попарного сравнения состоит в том, что работников сравнивают друг с другом по определенным критериям (качествам). Более предпочтительному работнику ставят 2 балла, менее предпочтительному – 0, при равенстве качеств – по 1 баллу.

Работник, получивший большее значение по критериям, рассматривается как результативный. Матрица попарных сравнений пяти сотрудников по критериям представлена в Таблице 5: К1 – компетентность; К2 – своевременность выполняемой работы; К3 – качество работы; К4 – производительность труда; К5 – трудовая дисциплина.

Таблица 5. Матрица парных сравнений сотрудников

	К1	К2	К3	К4	К5	Итого
Сотрудник 1	1	2	2	2	1	8
Сотрудник 2	0	1	2	1	1	5
Сотрудник 3	0	0	1	2	2	5
Сотрудник 4	0	1	0	1	1	3
Сотрудник 5	1	1	0	1	1	4

Метод заданного распределения представляет собой форму сравнительной оценки. Руководитель в соответствии с рамками заранее заданного распределения оценок относит работников к определенной категории. Например: 10% персонала имеют высокую производительность; 20% персонала – производительность выше среднего; 40% – средний уровень производительности; 20% – ниже среднего; 10% – низкий уровень производительности [5, с. 203]. В последнее время наибольший интерес представляет такой метод оценки персонала как управление по целям. Достоинством метода управления по целям является разработанная руководителем и его подчиненным совместная программа достижения цели работы, позволяющая планировать, организовывать и контролировать этапы работы для достижения цели. Данный метод дает поэтапную оценку результативности труда работника и позволяет своевременно скорректировать изменения в целях.

Другим составляющим элементом аттестации, как говорилось выше, является оценка персонала. Она позволяет изучить степень подготовленности работника в соответствии с его должностью и оценить уровень его профессиональных способностей с целью перспектив дальнейшего роста. С системой оценки персонала тесно связаны мотивация, система заработной платы и премирования, кадровое регулирование.

В заключение хотелось бы отметить, что аттестация персонала определяет место сотрудника в структуре организации, оценивает уровень его квалификационных знаний и умений, дает возможность реализации способностей работника. В целом же она направлена на повышение эффективности работы персонала.

Список литературы

1. **Веснин В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2008. 688 с.
2. **Кибанов А. Я.** Управление персоналом организации: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с.
3. **Лукичёва Л. И.** Управление персоналом: учебное пособие. 6-е изд. М.: Омега-Л, 2011. 264 с.
4. **Маслов Е. В.** Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000.
5. **Цыпкин Ю. А.** Управление персоналом: учебное пособие для вузов. М.: Юнити-ДАНА, 2001. 446 с.

CERTIFICATION AS FACTOR OF ORGANIZATION EFFICIENCY IMPROVEMENT

Konopleva Galina Ivanovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor
Komsomolsk-on-Amur State Technical University
mopp@knastu.ru

The article touches upon the problem of the certification of personnel in the organization. The definition of the notion “certification of personnel” is given. The goals, objectives and functions of certification, its principles, and factors affecting the certification of personnel are considered. Particular attention is paid to the evaluation of labour and personnel during certification. The methods of personnel evaluation are presented: ranking; rating; matrix of pairwise comparisons; method of specified distribution; management by objectives. The connection of personnel evaluation with motivation and personnel regulation is traced.

Key words and phrases: certification of personnel; objectives and functions of certification; principles of certification; evaluation of labour; methods of labour evaluation; evaluation of personnel.