

ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК КАДРОВЫЙ ПРОЦЕСС

Резникова О.С.¹, Джавадова Ю.С.² Email: Reznikova1790@scientifictext.ru

¹Резникова Ольга Сергеевна – доктор экономических наук, заведующий кафедрой;

²Джавадова Юлия Сергеевна – магистр,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
Институт экономики и управления

Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

Аннотация: аттестация персонала всегда была затратным и довольно нелегким процессом, до начала которого нелишним будет грамотно обозначить цели и задачи этой процедуры, ее исполнителей, определить критерии оценки и точно охарактеризовать используемый метод. Аттестация мотивирует к развитию творческой активности и инициативы со стороны сотрудников, что в современных условиях является особенно важным. В данной статье особое внимание будет уделено рассмотрению процесса аттестации персонала с помощью выделения последовательных этапов и детального их рассмотрения.

Ключевые слова: аттестация персонала, оценка работы кадров, этапы аттестации, график аттестаций.

EVALUATION AND CERTIFICATION OF PERSONNEL AS A STAFFING PROCESS

Reznikova O.S.¹, Djavadova Yu.S.²

¹Reznikova Olga Sergeevna – PhD in Economics, head,

DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOUR ECONOMICS, V.I. VERNADSKY CRIMEAN FEDERAL UNIVERSITY, SIMFEROPOL

²Djavadova Yulia Sergeevna – past master,

DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOUR ECONOMICS,
V.I. VERNADSKY CRIMEAN FEDERAL UNIVERSITY, SIMFEROPOL

Abstract: certification of the personnel has always been expensive and quite difficult process, before which you must correctly indicate the aims and objectives of the procedure, its artists, to determine the evaluation criteria and accurately describe the used method. Certification motivates the development of creativity and initiative on the part of employees, which in modern conditions is particularly important. This article will focus on the consideration of the staff certification process with the selection of successive steps and detailed consideration.

Keywords: certification of the personnel, evaluation of staff, certification stages, certification schedule.

УДК 334.025

Введение. Как считал С. Голубков, понятие системы представляет собой единство взаимосвязанных и взаимовлияющих элементов, расположенных в определенной закономерности в пространстве и во времени, совместно действующих для достижения общей цели [1].

Оценка кадров является довольно значительным компонентом управления, вдобавок к этому служит наиболее результативным видом аттестации персонала. Существуют должности, работники которых обязаны проходить через этот процесс в соответствии с существующими законами. Аттестация по собственному желанию контролируется и регулируется напрямую по усмотрению возглавляющего предприятие. Есть смысл обозначить, что этот процесс в современном обществе является преимущественно признанным типом понимания того, обоснованно ли работник находится на своем месте.

Систематическая аттестация работников, охватывающая контроль деловых и индивидуальных особенностей любого работника, в том числе и его рабочих нормативов, предполагает использование в работе данных итогов. Это повышает эффективность процесса отбора сотрудников и регулярно заинтересовывает их к своему развитию как личности. Все-таки результативность каждого предприятия заключается в суммарном эффекте качеств резерва компании.

Изначально оценка персонала проводится с целью помощи руководящим компанией приходиться к определенным заключениям в области управления. Поначалу диагностируется, способен ли потенциал персонала выполнить все целеустановки и осуществить намерения предприятия. Опять же, с помощью аттестации персонала, глава компании приобретает определенные данные, с помощью которых создаются условия для предельно результативного сотрудничества с сотрудниками. Также она помогает контролировать и исправлять некоторые действия работников и выявлять сферы деятельности, нуждающиеся в особом наблюдении.

Скрупулезное создание порядка миграции сотрудников подтверждается как раз этими результатами. Это значительно сказывается на сотрудничестве.

Оценка и аттестация персонала обеспечивают более качественное и дешевое продвижение работников, в особенности, когда на данном этапе предприятие претерпевает недостаток профессионалов в сфере персонала. Дополнительно создается и улучшается система образования и совершенствования сотрудников, приводятся в порядок распоряжения относительно отстранения разных сотрудников от работы. Как следствие, увеличивается надежность любого сотрудника, вводятся стимуляции для увеличения мастерства и улучшения знаний и умений. Невозможно упомянуть, что при этом происходит сближение личностных целей работников с целями предприятия.

Цель и задачи исследований. В том случае, когда аттестация и оценка в компании проводятся достаточно профессионально, это в любом случае отражается на каждой грани работы как руководителя, так и подчиненных. Работа, связанная конкретно с предприятием и осуществлением на нем процесса аттестации, делает возможным намного лучшее исследование кадров, увеличивает безупречность отбора и позволяет реализовывать наилучшую расстановку сотрудников.

Результаты исследований. Оценка сотрудников, которая в современном мире осуществляется в большей части предприятий, происходит в определенное количество этапов, любой из них необходимо проводить максимально компетентно. Этот процесс необходимо осуществлять с особым подходом и внимательностью.

1) Предварительный этап. На данном этапе происходит организация программы введения аттестации. Кроме того, профессионалы, руководящие исполнением этого процесса, доказывают и представляют обширную презентацию для руководителя.

2) Формализация стандартов, правил и методик. Сотрудники занимаются разработкой целого набора необходимых документов, принимают организационные решения вместе с руководителем предприятия. Грамотное документирование всей процедуры в первый раз позволяет грамотно использовать сформированные методы аттестации персонала в дальнейшем будущем.

3) Пробный этап. Для испытания проводимой процедуры, формируют проект-эксперимент в отделе управления персоналом. В данный момент происходит тщательная проверка и доработка каждого отдельного раздела той методики, которой в будущем будут пользоваться.

4) Подготовка. Перед каждой процедурой аттестации, которая планируется заранее, специалисты из отдела управления кадрами обязаны проводить детальную консультационную работу. По крайней мере, за две недели до проведения непосредственно аттестации работникам сообщают детальные критерии, темы опроса, проводят консультации.

5) Аттестация. Данный этап предполагает проведение самого процесса аттестации, который, естественно, будет исполняться полностью в соответствии с методами и нормами, разработанными специалистами на предыдущих этапах.

6) Подведение итогов. Руководитель или высшие руководящие должности осуществляют прием решений, а также обсуждают итоги аттестации в коллективе. Кроме того, проводится оценка требуемого периода проведения дальнейших аттестаций.

В зависимости от типа аттестации персонала, существуют разные графики проведения этого процесса.

- Очередная аттестация – осуществление этого вида оценки персонала происходит, по меньшей мере, раз в пять лет и является обязательным для всех работников предприятия. Фундаментом этого этапа являются данные об осуществлении профессиональной деятельности работника за определенный момент времени и качестве его вклада в общую работу коллектива. Данная информация со временем накапливается в общем банке данных и в будущем может использоваться руководителем для проведения следующей аттестации.

- Внеочередная аттестация – данный тип оценки персонала проводится тогда, когда необходимо дать оценку деятельности и личным качествам работника при его продвижении по службе, или для формирования резерва, или для отбора на учебу для последующей переквалификации. В случае необходимости определяются также причины неудовлетворительной работы определенного подразделения или же конкретного сотрудника.

- Аттестация для продвижения по карьере или же принятия решения о переводе сотрудника в другое подразделение осуществляется с полным учетом требований новой предполагаемой должности или же новых обязанностей. При этом определяются потенциальные возможности работника, а также уровень его профессиональной подготовки.

- Повторная аттестация проводится в случае выявления каких-либо недостатков при прохождении аттестации персонала, определенных замечаний. Проведение данной процедуры может осуществляться по любому критерию с использованием конкретной или же одновременно нескольких методик.

- При истечении испытательного срока процесс оценки сотрудника проводится с целью получения документированного вывода по результатам проведения данной процедуры, а также составления аргументированных рекомендаций по дальнейшему использованию данного работника в службе.

Выводы. Результативность, которой различаются типы аттестации персонала, изначально обусловлена правильностью исполнения процедуры, квалификацией проводящих аттестацию специалистов, преследуемыми кадровой политикой руководства предприятия принципами. Для минимизации каких-либо трудностей необходимо в первую очередь предусматривать все организационные решения, принимаемые в компании.

Непредвиденные ситуации могут возникать в процессе выполнения самой проверки, поэтому нужно сделать все возможное, чтобы их предотвратить. Таким образом, процедура аттестации персонала станет гораздо более эффективной, а также не будет включать какие-либо неожиданные или неточные моменты.

Если человек не знает юридических аспектов проведения аттестации или же просто-напросто не будет соблюдать такие принципы, как объективность проводимой оценки, а также обеспечение полной конфиденциальности полученных результатов, то в таком случае данный процесс даст негативный результат для компании, который будет проявляться в возникновении конфликтов и абсолютно неоправданных затрат времени.

Список литературы / References

1. *Голубков Е.П.* Системный анализ как методологическая основа принятия решений. 3-е изд. М.: Финпресс, 2006. 656 с.
2. *Бизюкова И.В.* Кадры: подбор и оценка: монография. М.: Моск. рабочий, 2014. 159 с.
3. *Дёмин Ю.М.* Аттестация персонала. СПб.: Питер, 2008. 171 с.
4. *Щур Д.Л.* Аттестация персонала. М.: Финпресс, 2010. 228 с.