

ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ И ИХ РОЛЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Курлапова Виктория Андреевна

студент, Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, РФ, г. Санкт-Петербург

Цыганкова Инга Владимировна

д-р экон. наук, профессор, Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, РФ, г. Санкт-Петербург

ASSESSMENT AND CERTIFICATION OF PERSONNEL: THE ESSENCE OF CONCEPTS AND THEIR ROLE IN THE ORGANIZATION

Victoria Kurlapova

Student, North-West Institute of Management of the Russian Academy National economy and public service under the president of the Russian Federation, Russia, St. Petersburg

Inga Tsygankova

Dr. Econ. Sciences, professor, North-West Institute of Management of the Russian Academy national economy and public service under the president of the Russian Federation, Russia, St. Petersburg

Аннотация. В статье представлен сравнительный анализ понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала». Проанализирована существующая практика проведения аттестации персонала в Военно-медицинской академии им. С.М. Кирова, сформулированы проблемы в данной сфере.

Abstract. The article contains the basic concepts of the procedure "personnel certification" and "personnel assessment", their goals and objectives. Also you can read a comparative analysis between a personnel assessment and a certification of personnel. The modern practice of personnel certification in the organization is analyzed.

Ключевые слова: оценка персонала, аттестация персонала, научные работники, компетенции.

Keywords: performance appraisal, certification of personnel, scientists.

Человеческий фактор в современном мире играет очень важную роль. От него главным

образом зависит конкурентоспособность предприятия, его устойчивость на рынке. Наличие профессиональных компетенций стало одним из конкурентных преимуществ почти в любой сфере деятельности. Соответственно, стали возрастать и требования к персоналу как к носителю компетенций, необходимых для качественного производства продукции и услуг. Именно оценка и аттестация персонала позволяют выявить наличие у работника требуемых компетенций и соответствие требованиям к занимаемой должности. Целью данной статьи является сравнительный анализ понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала», выявление различий между ними, а также анализ существующей практики проведения аттестации персонала в Военно-медицинской академии им. С.М. Кирова, определение «проблемных мест» в данной сфере.

Оценка и аттестация персонала, являясь важным элементом кадровой работы, стимулируют развитие творческой активности и инициативы работников, что особенно важно в современных условиях. Грамотно проведенная аттестация положительно влияет на все стороны деятельности руководителей и специалистов. Работа, связанная с организацией и проведением аттестации, позволяет более глубоко изучить кадры, улучшить их подбор, расстановку и использование. Проведение аттестации персонала позволяет получить и формализовать комплексную информацию о работнике. Аттестация персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте, а также дает руководителям более глубокое понимание значения и ценности работников, влияет на принятие обоснованных решений в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Стоит отметить также и то, что порой в отечественной литературе в данной сфере наблюдается смешение определений терминов «оценка персонала» и «аттестация персонала», что является барьером на пути изучения сферы управления персоналом.

Таблица 1.

Определения понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала»

Авторы	Аттестация персонала - это	Оценка персонала - это
П.В.Журавлев, С.А.Карташев, Н.К.Маусов, Ю.Г.Одегов	Своеобразная комплексная оценка, учитывающая потенциал и индивидуальный вклад работника в конечный результат.	Оценка потенциала работника, индивидуального вклада.
А.Я. Кибанов	Процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов. Присвоение ученых званий, присуждение ученых степеней.	Функция, направленная на определение уровня эффективности выполнения сотрудником. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик сотрудника занимаемой должности.
С.В. Шекшня	Процесс оценки эффективности выполнения персоналом своих должностных обязанностей.	Процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей, реализации организационных целей.
В.Р. Веснин	Специальная комплексная оценка слабых и сильных сторон персонала, степень их соответствия занимаемой должности, деятельности и результативности персонала.	Деятельность уполномоченных лиц по определению степени пригодности сотрудника к выполнению должностных обязанностей; выраженности тех или иных качеств; достигнутых успехов.
В.А.Спивак	Осуществляемое на основе решения специальной комиссии с учетом анализа результатов работы, трудового поведения и уровня квалификации, подтверждение соответствия работника занимаемой должности; распределение работников по различным категориям и уровням оплаты труда; подтверждение права выполнения работником определенного вида	Оценка уровня соответствия работника рабочему месту, определения перспектив продвижения и направлений развития работника как профессионала и лучшего использования его потенциала. Это и форма двусторонней связи между работником и менеджером, позволяющая получить ценные замечания и

	деятельности.	предложения от работника.
--	---------------	---------------------------

Представленные в табл. 1 определения терминов, предлагаемые различными авторами, свидетельствуют о том, что понятия порою переплетаются. Для того, чтобы уточнить определения данных терминов, необходимо провести анализ между ними по некоторым из критериев, а именно^[1]:

Таблица 2.

Сравнительный анализ понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала»

Критерии	Оценка персонала	Аттестация персонала
Цели	Определение навыков персонала и умений	Определение степени соответствия занимаемой должности (успеваемости, знаний, личностные качества), профессиональные навыки
Задачи	Отбор персонала, принятие на работу, перемещение, развитие, направление на обучение, сокращение и др.	Оценка соответствия занимаемой должности
Лица, ответственные за проведение процедуры	Члены оценочной комиссии; эксперт, сотрудники отдела кадров.	Члены аттестационной комиссии
Нормативно-правовые документы;	—	Приказы организации о проведении аттестации, оформление аттестационных протоколов, положения об аттестации
Законность решений	Решения не всегда обладают юридической силой.	Решения обладают юридической силой.
Периодичность;	Проводится постоянно, нет строго регламентирующих сроков проведения (промежуточная, по мере необходимости).	Установлены сроки проведения аттестации (раз в год, раз в три года, раз в пять лет).
Формы проведения	Очная /заочная	Очная
Степень формальности;	Порядок и условия проведения процедуры устанавливает работодатель сам.	Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются законами субъектов РФ
Сотрудники не подлежащие процедуре	Все сотрудники организации подлежат процедуре оценке персонала.	-Сотрудники, которые отработали в организации менее одного года; -Молодые специалисты (период адаптации); -Сотрудники, которые проходят повышение квалификации, переподготовку (только ч/з выходные после выхода на работу); -беременные женщины и женщины, у которых есть ребенок в возрасте до одного года; -сотрудники, достигшие пенсионного возраста.
Последствия для сотрудников	Основа для повышения в должности, развития карьеры, премирования, обучения.	Повышение в должности, заработной платы, переподготовка, увольнение

Проведя сравнительный анализ понятий, представленных в табл. 2, по различным критериям, можно сделать вывод о том, что оценка - более широкое понятие, чем аттестация. Также, оценка персонала может проходить как в неформальном ключе, так и быть формально организованной. Сегодня для установления степени соответствия кандидатов предъявляемым требованиям предприятия используют комплекс различных методов и технологий, направленных на всестороннюю оценку сотрудников и кандидатов.

Аттестация персонала - одно из основных мероприятий организации, в которых кадровая служба принимает активное участие, представляющее собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

В Военно-медицинской академии им. С.М. Кирова для научных работников аттестация является обязательной.

Аттестация научных работников проводится один раз в пять лет. По решению начальника Академии аттестация отдельных научных работников может проводиться в другие сроки, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Для проведения аттестации ежегодно отделом организации научной работы и подготовки научно-педагогических кадров и отделом кадров Академии составляется список научных работников, подлежащих аттестации, и график ее проведения, которые утверждаются начальником Академии до 1 октября года, предшествующего аттестации, и доводятся до сведения каждого аттестуемого не позднее чем за месяц до начала аттестации под подпись.

В графике проведения аттестации указываются дата проведения аттестации каждого научного работника, подлежащего аттестации, дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов и должностные лица Академии, их представляющие.

При проведении аттестации научных работников оцениваются:

- результаты научной деятельности за аттестуемый период;
- личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний;
- работа над повышением собственного профессионального уровня и (или) профессионального уровня личного состава возглавляемого подразделения.

Для проведения аттестации в Академии создается аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включаются начальник Академии, представители выборного органа первичной профсоюзной организации Академии, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля.

Председателем аттестационной комиссии является начальник Академии. Функции секретаря аттестационной комиссии исполняет сотрудник отдела организации научной работы и подготовки научно-педагогических кадров.

Секретарь аттестационной комиссии проводит сопоставление достигнутых научным работником количественных показателей результативности труда нормативным количественным показателям результативности труда, установленным для научных работников.

Аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

1. соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника);
2. не соответствует занимаемой должности (указывается должность научного работника и причины несоответствия).

Решение аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не

менее двух третей ее состава. При равенстве голосов окончательное решение принимает председатель аттестационной комиссии.

Но как показывает практика существует ряд проблем, которые необходимо отметить:

- Формализованный подход к проведению аттестации для научных работников.
- Наличие положения об аттестации только для научных работников.
- Ряд сотрудников, которые не владеют современными технологиями.

Анализ документов и процедуры аттестации персонала в ФГБВОУВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» показал, что существует ряд должностей гражданского персонала, которые также нуждаются в проведении аттестации. К ним относятся: врачи-методисты, документоведы и ведущие документоведы и инженеры. На наш взгляд, необходимо проводить аттестацию персонала с учетом требуемых для данных должностей профессиональных, личностных и управленческих компетенций.

Компетенции к должностям «документовед» и «ведущий документовед»:

- Ориентированность на работу с людьми.
- Умение работать в условиях, когда приходится решать несколько задач одновременно.
- Умение расставлять приоритеты.
- Способность качественно выполнять рутинную, повторяющуюся работу.
- Корректность.
- Стрессоустойчивость.
- Навыки переписки, составления делового письма.
- Знание основных компьютерных программ.
- Знание требований к составлению документов.
- Знание особенностей учета документов и документооборота в бюджетной организации.

Компетенции, которые необходимы для успешной работы на должности «инженер»:

- Этика инженерной деятельности;
- Знание современной техники и современных технологий работы с ней в сфере;
- Социальная ответственность;
- Способность к организации и управлению инженерной деятельностью;
- Коммуникативные навыки;
- Ответственность за инженерные решения;
- Готовность к обучению в течение всей жизни.

Компетенции, которые необходимы для успешной работы на должности «врач-методист»:

- Готовность к обучению, повышению квалификации;
- Знание современных методик оценивания обучающихся и преподавателей.
- Способность системно анализировать и выбирать воспитательные и образовательные концепции.
- Знание ФГОС.
- Навыки быстрого реагирования на потребности основных потребителей методических услуг.
- Коммуникация.
- Навыки проектирования.
- Навыки владения основным пакетом компьютерных программ.
- Способность к ораторской деятельности.
- Способность решать несколько задач одновременно.

Отсутствие положения о проведении аттестации сотрудников не научных должностей, а ряда других, говорит о том, что компетенций, по которым должны оцениваться ряд других должностей, тоже нет. Из этого следует, что большое количество работников никак не оценивается и не доказывает свой профессионализм и соответствие занимаемой должности.

Решения данных проблем позволит значительно улучшить работоспособность всей Академии

в целом.

Список литературы:

1. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации/ Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова Е.А., Косарева Е.А. - М. ИНФА-М, 2017 - 171с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом/Кибанов А.Я. - М., НИЦ ИНФА-М, 2014 - 447с.
3. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала/ Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. - М., Изд-во Юрайт, 2015 - 378с.
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом/ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. - М., Изд-во Юрайт, 2014 - 513с.

^[1] М.Ф. Мизинцева, А.Р.Сардарян «Оценка персонала»