

УДК 336.025

ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ

Кипреева Е.Е.

Студентка 4 курса Владивостокского государственного университета Экономики и Сервиса филиал в г. Находке. 692900, Приморский край, г. Находка, ул. Озерная 2. katya.kipreeva@mail.ru

Костикова О.Н.

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук, старший преподаватель кафедры Менеджмента и Экономики Владивостокского государственного университета Экономики и Сервиса филиал в г. Находке. 692900, Приморский край, г.Находка, ул.Озерная 2. kostikovaolesya@mail.ru

Раскрывая определение понятия аттестации персонала, ее цели, задачи, функции и принципы в современной организации необходимо изучить научный подход и взгляды на аттестацию персонала таких исследователей как А. Я. Кибанов, В. А. Спивак, Т. Ю. Базаров. Анализируя нормативно-правовые акты, которые касаются области оценки сотрудников возможно построить модель процедуры аттестации в компаниях любого типа.

Любой процесс в области управления человеческими ресурсами это обязательное соблюдение трудовых принципов. Проводя аттестацию в своих компаниях, управленцы сталкиваются с рядом трудностей, такими как определение метода аттестации и соответственно процесс подготовки к ней не всегда понятен большинству руководителей компаний. при подготовке и проведении аттестации. В выводе указан один из методов решения проблем, связанных с аттестацией персонала

Ключевые слова: аттестация, персонал, соответствие должности, проблема, организация, оценка, управление персоналом, цели, принципы.

PROBLEMS OF CERTIFICATION OF PERSONNEL IN MODERN COMPANIES.

Kipreeva E.E.

4 st. year student Vladivostok State University of Economics and Service, branch Nakhodka. 692900, Nakhodka, Ozernaya, 2. katya.kipreeva@mail.ru

Kostikova O.N.

Candidate for a degree of candidate of economic sciences, senior lecturer of the Department of Management and Economics Vladivostok State University of Economics and Service, branch Nakhodka. 692900, Nakhodka, Ozernaya, 2. kostikovaolesya@mail.ru

Opening the definition of performance appraisal, its goal, objectives, functions and principles in modern organizations need to study the scientific approach and views on certification of the personnel of such researchers as a. j. Anatolievitsch, a. Spivak, t. Yu. Analyzing the laws and regulations that relate to the field of evaluation staff may build a model procedure for the certification of companies of any type.

Any process in the field of human resources management this mandatory observance of the labour principles. Conducting certification in their companies, managers face a number of difficulties, such as the method of appraisal and consequently the process leading up to it is not always understood by most corporate executives. During preparing and conducting the evaluation. In one of the output methods of solving problems related to the certification of personnel.

The Key Words: certification, personnel, compliance office, the problem, organization, evaluation, personnel management, objectives, principles.

Осуществляя свою деятельность, организация периодически сталкивается в макро- и микроэкономическими изменениями ее окружения. Эти изменения препятствуют, или способствуют нормальному развитию организации. К ним можно отнести политическую нестабильность, изменения в законодательстве, увеличение суммы налоговых выплат, демографическую ситуацию, НТП, уровень образования, инфляцию и другие. Чтобы обеспечить стабильное функционирование компании, руководству необходимо постоянно контролировать и если требуется обновлять организационные процессы, капитал, структуру и другие составляющие.

Персонал, его качественные и количественные характеристики занимают в организации одну из главных позиций, но, как и другие ресурсы производственного цикла компании, требуют контроля и изменений. Работа с персоналом в организации представляет собой сложный процесс. Управление этим процессом характеризуется выполнением рядом функций, которые имеют значение в правильно отлаженной работе всей организации. Одной из таких функций является аттестация персонала как метод оценки соответствия сотрудника своей должности.

Сущность аттестации персонала заключается в оценке соответствия сотрудника требованиям должности. Данная проверка осуществляется с определенной периодичностью и имеет порядок проведения.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации (ТК РФ) нет определения аттестации персонала, но существуют статьи, в которых она упоминается. Например, в пункте 3 части 1 статьи 81 ТК РФ говорится, что результаты аттестации могут служить поводом для увольнения сотрудника компании. В части 3 статьи 82 (ТК РФ) упоминается, что членами

аттестационной комиссии могут быть представители профсоюзной организации. Часть 10 статьи 332 ТК РФ регламентирует аттестацию научно-педагогических работников. Понятия аттестации, порядка ее проведения, целей и задач в Трудовом Кодексе российской Федерации не содержится[1]. Поэтому многие работодатели при создании локальных документов используют информацию положения о порядке проведения аттестации от 5 октября 1973 г., которая не противоречит ТК РФ.

Аттестация является предметом изучения и обоснования многих ученых и исследователей. Каждый из них приводит свое определение данному понятию.

Например, А. Я. Кибанов выделяет три типа аттестации. Аттестацию работников он определяет следующим образом: «процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности»[2].

В. А. Спивак представляет аттестацию как подтверждение соответствия занимаемой должности, основание выполнения работником данного вида деятельности. Также, по мнению автора, аттестация служит подтверждением распределения сотрудников по категориям и уровням оплаты труда. В. Спивак отмечает, что в процессе аттестации осуществляется обратная связь между сотрудником и его руководством [3].

Т. Ю. Базаров выделил свое понятие «аттестация персонала — кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации — не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление резервов повышения уровня отдачи работника»[4].

Аттестация персонала, как и любой организационный процесс, имеет свои цели и задачи. Целями являются: улучшение качественных характеристик кадрового состава, оценка соответствия сотрудника должности, установление необходимости обучения персонала, карьерный рост работников, создание кадрового резерва, рациональное использование потенциала сотрудников организации[5].

Задачи, решаемые при аттестации персонала[6]:

- оценить деятельность сотрудников справедливо и объективно;
- сформировать высококвалифицированный кадровый состав в компании;
- обеспечить возможность развития персонала;
- использовать в полной мере потенциал работников организации;
- стимулировать повышение эффективности работы всей организации;
- содействовать профессиональному росту персонала;

- определить размер заработной платы сотрудника, согласно результатам аттестации.

Аттестация персонала в организации выполняет свои функции[7]:

1) Функция контроля. Аттестация персонала должна контролировать результаты труда и способности работников;

2) Коммуникативная функция. Обеспечение коммуникаций между работниками и руководителем;

3) Оценочная функция. Оценка результатов труда и качеств персонала;

4) Стимулирующая функция. Аттестация поддерживает стимулирование работников;

5) Функция отбора. Аттестация содействует отбору профессиональных сотрудников, исключая тех, кто не соответствует требованиям должности и организации;

6) Организационная функция. Упорядочивание работы с сотрудниками компании.

Однако аттестация персонала не может выполнять свои функции, если не соблюдаются такие принципы, как объективная оценка, гласность, периодичность, обязательность, принцип непрерывности обучения, демократизм, дифференциация требований к аттестуемому сотруднику.

Аттестация персонала - это не просто обязательный организационный процесс, но и важный элемент в управлении организацией, без которого невозможно построить современную, конкурентоспособную и эффективную систему управления персоналом.

Стоит отметить, что законодательство Российской Федерации устанавливает обязательность аттестации только для государственных служащих; научно-педагогических работников; работников, чья деятельность связана с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике; работников, чья деятельность связана с движением поездов и маневровой работы на железнодорожных путях общего пользования; работников, ответственных за обеспечение безопасности судоходства; работников опасных производственных объектов; работников объектов по хранению химического оружия и объектов по уничтожению химического оружия; персонал авиации; руководителей унитарных предприятий и других[8]. Если организация выполняет иной вид деятельности, то ее руководитель решает, как проводить оценку персонала и проводить ли ее вообще. Трудовой Кодекс Российской Федерации позволяет работодателю уволить работника, который не соответствует требованиям должности.

Данный факт дает свободу действий аттестации руководителям многих компаний. А именно проведение аттестации в своих собственных целях. Это является причиной возникновения проблем при оценке персонала компании.

В современных организациях возникают следующие проблемы при подготовке, проведении и подведении итогов аттестации:

- 1) Плохая информированность аттестуемых сотрудников;
- 2) Проведение аттестации только с целью увольнения персонала;
- 3) Не использование результатов аттестации в дальнейшей работе с персоналом;
- 4) Субъективность при оценивании сотрудников;
- 5) Нарушение проведения процесса аттестации в частных компаниях;

Первая проблема заключается в недостаточной информированности сотрудников о дате проведения аттестации, о порядке ее проведения, о заданиях, о правилах оценивания. Информированность сотрудников обеспечивает профессиональную и психологическую подготовку аттестуемого сотрудника к процедуре. Если этого не происходит, то результат оценки можно считать искаженным, потому что нарушена правила проведения аттестации.

Вторая проблема является следствием потребительского отношения руководителя к своим работникам. Аттестация в руках такого руководителя является инструментом избавления от ненужных работников[9].

Третья проблема может быть актуальна и в компаниях, где аттестация является обязательным элементом системы управления персоналом. Проблема заключается в том, что оценка сотрудников проводится, но ее результаты никак не используются. То есть процедура проводилась чисто формально, для отчетности перед вышестоящими органами. Это является очень большой ошибкой работодателя, потому что аттестация призвана выявлять проблемы в работе персонала. Не использование результатов оценки чревато возрастанием этих проблем.

Членами аттестационной комиссии являются сотрудники компании. Поэтому актуальна такая проблема как субъективность оценки. Она абсолютно влияет на результат оценки сотрудника. Например, повышение в должности работника, который не достоин этого, но является другом или родственником одного из членов комиссии. Также примером может служить безосновательное увольнение работника. В итоге, нарушается принцип объективности аттестации. Результаты проведения могут удовлетворить руководителя, но для организации они несут неблагоприятные последствия.

Последняя выявленная проблема, - это нарушение процесса аттестации в частных компаниях. Эти нарушения могут быть разного характера. Например, использование неправильных методов оценки для определенной категории работников; некомпетентность сотрудников, организующих процедуру и другие. Важен сам факт того, что руководители

частных компаний уделяют недостаточно внимания процессу оценки персонала. Особенно это касается организаций, где необходима обязательная аттестация сотрудников. Ведь нарушение этой процедуры привести к искаженным результатам. А невыявленные вовремя некомпетентность, непрофессионализм работников могут сказаться на деятельности всей организации.

Решение данных проблем невозможно без расширения нормативно-правовой базы касательно аттестации персонала и организации контроля со стороны государства. Это обязует руководителей частных компаний, которые используют в качестве оценки персонала аттестацию, более ответственно подходить к данному процессу.

Проанализировав процесс проведения аттестации персонала, мы можем сделать вывод, что данная процедура представляет важность, как для работодателя, так и для работника. Потому что результаты аттестации позволяют оценить расстановку кадров и изменять ее наиболее эффективным способом. Для работника прохождение аттестации является возможностью повышения квалификации, профессиональной переподготовки, продвижения по карьерной лестнице. Результаты аттестации помогают совершенствовать использование кадров, применять ротацию персонала. Для руководителя аттестация служит поводом для увольнения неэффективных сотрудников, которые не реализуют свои основные функции. Можно утверждать, что аттестация является благотворным процессом для всей организации в целом.

Не смотря на то, что аттестация не обязательна для всех организаций, многие руководители используют ее в качестве оценки своего персонала. Но если обязательная аттестация подробно регламентируется законодательством, то в компаниях, где аттестация необязательна, сотрудники сталкиваются с проблемой недостатка информации при организации процесса. Это может служить причиной возникновения многих проблем при проведении процедуры, из-за того, что руководство организации использует процесс в своих собственных целях.

Следовательно, расширение законодательной базы, контроль вышестоящих органов, ответственность руководителя могут способствовать устранению проблем при проведении аттестации персонала.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2014. – 224 с.
3. Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник / А. В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 292 с
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 447 с
5. Митин О. А. Аттестация персонала современной организации [Электронный ресурс] / О. А. Митин // SecAndSafe.ru Интернет –портал о безопасности – Режим доступа: https://secandsafe.ru/pravovaya_baza/blogi/yuridicheskaya_bezопасnost/attestaciya_personala_sovremennoy_organizacii
6. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие / В. А. Спивак. – М.: Эксмо, 2012. – 226 с.
7. Оцениваем персонал по правилам: Положение об Аттестации [Электронный ресурс] // HR Maximum. – Режим доступа: http://www.hrmaximum.ru/articles/ocenka_i_attestaciya/475
8. Положение об аттестации персонала [Электронный ресурс] // Наш архив, экспертное сообщество. – Режим доступа: <http://naar.ru/blanks/Polozhenie-ob-attestacii-personala/>
9. Попова В. И. Проблемы организации оценки и аттестации персонала [Электронный ресурс] / В. И. Попова // Научно-издательский центр «Социосфера». – 2014. – № 2. – Режим доступа: http://sociosfera.com/archive/sociosfera_2_2014/