

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2021 Карпова Светлана Сергеевна*
студент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: svetylchikK@yandex.ru

Ключевые слова: оценка и аттестация, компетенции, профессиональный стандарт, персонал, трудовые функции, знания и умения.

В статье рассматривается проблема соответствия требований и наличия необходимых компетенций специалиста, занимающегося подготовкой, сопровождением, оформлением результатов процедуры оценки и аттестации персонала в компании.

Оценка и аттестация персонала в компании в современном мире играет важную роль как при оценке персонала, поступающего на работу, так и для оценки и аттестации работающих сотрудников.

Как известно, правильный выбор метода оценки персонала при аттестации влияет на правильность результатов и дальнейшую судьбу аттестуемого работника, так как по результатам аттестации он может быть признан соответствующим занимаемой должности (в том числе соответствующим при условии повышения квалификации или переподготовки при отсутствии необходимого образования, соответствующим занимаемой должности с включением в кадровый резерв компании) либо не соответствующим занимаемой должности. В случае несоответствия занимаемой должности, работнику должен быть предложен перевод на должность, соответствующую его компетенциям, и при несогласии – увольнение.

Чаще всего в компании оценкой и аттестацией персонала занимаются сотрудники отдела развития персонала при участии главных специалистов компании, непосредственных руководителей аттестуемых, и др.

Но какими компетенциями должен обладать сам специалист по оценке и аттестации персонала, участвующий в этом процессе, непосредственно занимающийся подготовкой, сопровождением, оформлением результатов данной процедуры?

Попробуем разобраться в этом вопросе.

Компетенции – это совокупность качеств работника, необходимых ему для качественного выполнения своих трудовых функций и дальнейшего развития при необходимости.

Если обратиться к требованиям, предъявляемым к специалисту по оценке и аттестации персонала, действующего на данный момент профстандарта «Специалист по управлению персоналом»¹ то мы увидим, что специалист по оценке и аттестации персонала должен иметь:

* Научный руководитель – **Симонова Марина Викторовна**, доктор экономических наук, доцент.

- высшее образование (при этом не уточняется профиль);
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации; программы профессиональной подготовки в области проведения оценки персонала.

Требований к стажу работы не предъявляется.

К трудовым функциям специалиста по оценке и аттестации персонала относятся:

1. Организация и проведение оценки персонала;
2. Организация и проведение аттестации персонала;
3. Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.

Если разбирать каждую трудовую функцию по требуемым выполняемым действиям, то очевидно, что специалист по оценке и аттестации персонала для конкретной компании должен знать:

- организационную структуру компании,
- технологии и методы определения профессиональных знаний, умений, компетенций, оценки личностных качеств,
- технологии проведения аттестации персонала,
- процедуру проведения оценки и аттестации персонала согласно требованиям стандартов компании,
- основы производительной деятельности компании,
- трудовое законодательство,
- законодательство РФ о персональных данных,
- документооборот, связанный с проведением оценки и аттестации персонала по стандартам работы компании.

Также ко всему вышеперечисленному специалист по оценке и аттестации персонала должен уметь:

- планировать процедуру оценки и аттестации персонала, основываясь на стратегических и тактических планах компании, включая планирование бюджета затрат;
- консультировать персонал по вопросам, возникающим в процессе проведения процедуры и информировать персонал о результатах оценки и аттестации;
- анализировать полученные в результате проведения процедуры результаты и подготавливать предложения и рекомендации для руководства и персонала, в том числе по развитию персонала;
- сопровождать договорные отношения с организациями, с которыми необходимо сотрудничество по обучению, повышению квалификации, переподготовке персонала, а, следовательно, уметь проводить закупочные процедуры.

Таким образом, можно выделить два вида компетенций, необходимых специалисту по оценке и аттестации персонала компании:

1. Профессиональные компетенции:
 - наличие высшего образования, в идеале – профильного;
 - наличие профпереподготовки, повышения квалификации по направлению «Оценка и аттестация персонала»;
 - эффективность и качество выполнения работ – успешное, безошибочное, своевременно выполненное;

- знание нормативных документов – осведомленность и умение ими пользоваться в процессе работы;

- самостоятельность при выполнении своих должностных обязанностей – своевременное и четкое выполнение без необходимости во внешнем контроле;

- способность адаптироваться к новым подходам решения возникающих проблем, умение ориентироваться в новых подходах и необходимости их применения;

- многофункциональность для своевременного «переключения» своей деятельности при оценке различных направлений;

- желание и готовность к освоению новых знаний;

- умение эффективно планировать свою работу для выполнения ее в срок.

2. Личностно-деловые компетенции:

- высокая коммуникабельность – способность к общению, установлению связей, контактов, способность к ведению переговоров;

- кооперативность – способность к сотрудничеству во взаимодействии с коллегами;

- высокая культура общения;

- настойчивость и целеустремленность при достижении поставленной цели, но в то же время толерантность и эмоциональная устойчивость;

- дисциплинированность;

- внимательность в процессе оформления и ведения документации;

- способность к самообучению при необходимости;

- наличие аналитических способностей;

- инициативность и умение нести ответственность за свои принятые решения.

Теперь попробуем провести анализ компетенций специалиста по оценке и аттестации персонала на примере промышленного предприятия машиностроительного комплекса, который работает в организации на этой должности 2 года. Для анализа существующих компетенций сотрудник прошел процедуру оценки в соответствии кругом выполняемых обязанностей. Сравним наличие и уровень имеющихся компетенций сотрудника с требуемыми для данной должности в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» в таблице.

Сравнение компетенций сотрудника с требуемыми

№ п/п	Компетенции, необходимые специалисту по оценке и аттестации персонала в организации	Наличие компетенций у действующего сотрудника
Профессиональные компетенции		
1	Наличие высшего образования	Высшее техническое образование
2	Наличие профпереподготовки, повышения квалификации по направлению «Оценка и аттестация персонала»	Повышение квалификации по теме «Аттестация персонала»
3	Эффективность и качество выполнения работ - успешное, безошибочное, своевременно выполненное	Успешно и своевременно выполняет поставленные задачи, но не всегда безошибочно
4	Знание нормативных документов – осведомленность и умение ими пользоваться в процессе работы	Знание и умение пользоваться: - ТК РФ, - Положения о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических

№ п/п	Компетенции, необходимые специалисту по оценке и аттестации персонала в организации	Наличие компетенций у действующего сотрудника
		<p>работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (с изменениями на 14 ноября 1986 года) в редакции постановления ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22 октября 1979 г. N 528/445, 1986г.,</p> <p>- знание стандартов организации;</p> <p>- положения по аттестации персонала в организации</p>
5	Самостоятельность при выполнении своих должностных обязанностей - своевременное и четкое выполнение без необходимости во внешнем контроле	Не нуждается во внешнем контроле при выполнении стоящих перед ней производственных задач
6	Способность адаптироваться к новым подходам решения возникающих проблем, умение ориентироваться в новых подходах и необходимости их применения	Умеет адаптироваться при решении новых задач
7	Многофункциональность для своевременного «переключения» своей деятельности при оценке различных направлений	Умеет «переключаться» в условиях многозадачности
8	Желание и готовность к освоению новых знаний	Готова развиваться
9	Умение эффективно планировать свою работу для выполнения ее в срок	Умеет планировать свою работу, выделяя наиболее важные и второстепенные вопросы
Личностно-деловые компетенции		
10	Высокая коммуникабельность – способность к общению, установлению связей, контактов, способность к ведению переговоров	Коммуникабельна
11	Кооперативность – способность к сотрудничеству во взаимодействии с коллегами	Способна к взаимодействию с коллегами, но предпочитает работу, результат которой зависит только от ее деятельности
12	Высокая культура общения	Соответствует
13	Настойчивость и целеустремленность при достижении поставленной цели, но в то же время толерантность и эмоциональная устойчивость	Соответствует
14	Дисциплинированность	Трудовой распорядок не нарушает
15	Внимательность в процессе оформления и ведения документации	Внимательна («все по полочкам»)
16	Способность к самообучению при необходимости	Способность к самообучению проявляла неоднократно
17	Наличие аналитических способностей	Умеет анализировать возникающие проблемы
18	Инициативность и умение нести ответственность за свои принятые решения	Соответствует

В результате анализа сопоставленных компетенций можно сделать вывод о достаточно высокой степени соответствия компетенций рассматриваемого сотрудника, они в целом соответствуют необходимым компетенциям на занимаемой им должности. Однако следует отметить, что для повышения эффективности деятельности при выполнении трудовых функций на основании п.2 сравнения компетенций по таблице необходимо направить данного работника на профессиональную переподготовку по направлению «Управление персоналом», а также на повышение квалификации по курсу «Методы оценки персонала». А также для развития компетенции «Кооперативность», можно рекомендовать прохождение тренингов по данной теме.

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015г. № 691н.

² Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб, 2012.

³ Симонова М.В. Тенденции развития компетенций и квалификаций менеджеров по персоналу, Москва, 2013.

⁴ Симонова М.В., Карпова С.С. Современные методы оценки персонала при аттестации на примере промышленного предприятия, 2021.

⁵ Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (с изменениями на 14 ноября 1986 года) в редакции постановления ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 22 октября 1979 г. N 528/445, 1986г.

⁶ Стандарт организации ПАО «Салют» СТО СМК 421-078-2020 «Управление персоналом». М: ПАО «Салют», 2020.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации. М: Инфа-М, 2021.

ANALYSIS OF THE COMPETENCIES OF AN ASSESSMENT AND CERTIFICATION SPECIALIST PERSONNEL ON THE EXAMPLE OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

© 2021 Karpova Svetlana Sergeevna
Student

Samara State University of Economics
E-mail: svetylchikK@yandex.ru

Keywords: assessment and certification, competencies, professional standard, personnel, labor functions, knowledge and skills.

The article deals with the problem of compliance with the requirements and the availability of the necessary competencies of a specialist engaged in the preparation, maintenance, registration of the results of the personnel evaluation and certification procedure in the company.