УДК 331.108.43

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ КАК ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

© **Тимергалеев Р. М., 2017**
Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья рассматривает независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным стандартам как действенный инструмент управления персоналом в организации. В статье представлены механизм, преимущества и система координации проведения данной процедуры.

Ключевые слова: независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, национальный совет при Президенте РФ, совет по профессиональным квалификациям, центр оценки квалификации

В настоящее время комплексная оценка кадрового потенциала становится важным элементом управления персоналом, целью которой является развитие трудовых ресурсов организации. Комплексная оценка персонала является важным аспектом теории и практики управления организацией. Коллектив как государственной, ведомственной, так и частной организации должен быть в состоянии воплотить в жизнь цели компании, исходя из ее ценностей.

Совершенствование практики подбора и расстановки кадров, методов стимулирования труда, продвижения работников, повышения их квалификации связано с объективной, построенной на научной основе оценкой работников, которая представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности в соответствии с определенными требованиями. Исполнитель должен соответствовать требованиям, предъявляемым к нему должностными обязанностями, содержанием и характером труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств. Оценке подвергаются не просто потенциальные возможности работника, но и реализация этих возможностей в ходе выполнения порученных обязанностей. Профессиональный уровень подготовки работников является одним из важнейших аспектов не только при трудоустройстве, но и в ходе осуществления трудовой деятельности. Для работодателя данный показатель является возможностью оценить работоспособность

сотрудника, то, насколько эффективность его труда окупает затраты на его содержание. На основе полученных данных принимаются соответствующие решения, которые могут быть направлены как на сокращение штата, так и на повышение профессионального уровня отдельных работников.

Для формирования профессиональной и грамотной команды, для достижения поставленных стратегических задач руководству необходимо системно проводить оценку специалистов с помощью различных существующих методов оценки, которые наилучшим образом подходят к структуре той или иной организации, ее целям, а также характеру деятельности коллектива. В профессиональных источниках описано много методов изучения и анализа компетентности сотрудников. Приведу, на мой взгляд, самые популярные.

Аттестация — оценка работы персонала, при которой используется комплексный подход с применением различных методов. В ходе проверки аттестационная комиссия определяет соответствие кандидата вакантной должности или должности, которую он занимает.

Метод вынужденного выбора — процедура выбора экспертами наиболее подходящей для работника характеристики, например, умение планировать свою деятельность, общительность, опыт работы и т.д.

Описательный метод — создание последовательной, подробной характеристики положительных и отрицательных черт каждого работника.

Тестирование — система оценки персонала, при которой определяются профессиональные знания и умения, способности, мотивы, психология личности. Эти качества выявляются с помощью специальных тестов, которые можно расшифровать с помощью «ключей».

Деловая игра — управленческая игра, в процессе которой анализируются знания и умения работника, а также оценивается его способность работать в малой группе.

Управление по целям (в зарубежной литературе — Management by Objective (MBO)) — общая постановка задач руководителем и сотрудником, после чего происходит оценка результатов их выполнения на конец отчетного периода. Эта система может охватывать все должности в организации — от технического до институционального уровней.

Управление результативностью (Performance Management) — оценка не только конечных результатов работы сотрудника, но и его компетенции — личностных качеств, которые являются необходимыми для достижения поставленных целей.

Ассессмент центр (групповой и индивидуальный) — тестирование сотрудников по компетенциям под конкретные кадровые задачи. Методы оценки персонала могут включать поведенческое интервью, а также кейсы (игровые ситуации). Для отбора кандидатов на высокие должности и при оценке топ-менеджеров акцент делается на поведенческое интервью, а для выдвижения сотрудников в кадровый резерв — на деловых играх.

Самоотчет (выступление) — устные выступления руководителя или специалиста перед трудовым коллективом, в ходе которого анализируется выполнение плана работ и личных обязательств.

Метод 360° — оценка деятельности коллегами, руководителями и подчиненными.

Оценка методом комитетов. В соответствии с этим методом, работа сотрудников обсуждается в группе, при этом она разбивается на отдельные задачи. В результате составляется некий список действий, каждое из которых оценивается как успешное и неуспешное.

Метод независимых судей — работника оценивают независимые лица, которые не были с ним знакомы (обычно «судьями» выступают 5–7 человек). При этом такой метод оценки персонала основан на принципах перекрестного допроса.

Интервью — претендент выступает в роли менеджера по персоналу и проводит собеседования с несколькими кандидатами на рабочие места. Проверяется умение правильно анализировать и подбирать работников.

Наблюдение — оценка как в неформальной (на отдыхе, в быту), так и в рабочей обстановке методами моментных наблюдений и фотографии рабочего дня.

Также следует отметить, что на каждом этапе работы сотрудника в организации можно использовать определенные методы оценки: например, в процессе подбора работника на вакансию можно использовать одновременно метод интервью и тестирования, а для принятия решения об освобождении от занимаемой должности достаточно проведения аттестации работника.

И, наконец, самым действенным методом на сегодня является процедура проведения независимой оценки квалификации специалистов. Независимая оценка квалификации специалистов проводится на соответствие требованиям профессиональных стандартов— характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты задают планку не только к профессиональным компетентностям работника, но и реализации этих возможностей в ходе выполнения порученных обязанностей, соответствие процесса выполнения этой работы конкретным условиям производства, а результатов труда — нормативным требованиям, запланированным показателям, поставленным целям.

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями: при формировании кадровой политики и в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; при разработке должностных инструкций и тарификации работ; присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления;
- образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования при разработке основных профессиональных образовательных программ;
- объединениями работодателей при разработке федеральных государственных образовательных стандартов.

Работодатель может применять профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

Актуальность создания и широкого внедрения в практику нового для России инструмента легитимизации профессиональных квалификаций — независимой оценки квалификации — вызвана необходимостью повысить эффективность процессов обеспечения экономики страны квалифицированными специалистами. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. Основными принципами независимой оценки квалификации являются: добровольность, доступность, открытость, компетентность, обеспечиваемая привлечением квалифицированных экспертов, унифицированных процедур и оценочных средств, исключение конфликта интересов, дискриминации и принятия пристрастных решений, защита прав соискателей, конфиденциальность персональных данных.

На сегодня, объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, других заинтересованных организаций разработаны профессиональные стандарты практически по всем профессиям и специальностям. Реестр разработанных и утвержденных профессиональных стандартов размещен на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ, а также в справочных системах правовой информации. Представленные профессиональные стандарты носят комплексный характер и содержат информацию о современных требованиях к квалификации работников. Также они учитывают требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, трудовые действия и необходимые знания и умения, и, уже сегодня могут применяться работодателем, с учетом особенностей применяемых технологий и организации труда, в качестве основы при определении трудовых функций, требований к квалификации работников, в том числе, при приеме на работу.

Процедуру подтверждения соответствия квалификации работника (соискателя на должность) положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям (независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности) регулируется на федеральном уровне — Федеральным Законом от № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». [1]

Независимость и объективность данной процедуры видна уже в общей схеме взаимодействия всех заинтересованных лиц, подразумевающее как информационное, так и функциональное взаимодействие. Рис 1.[2].

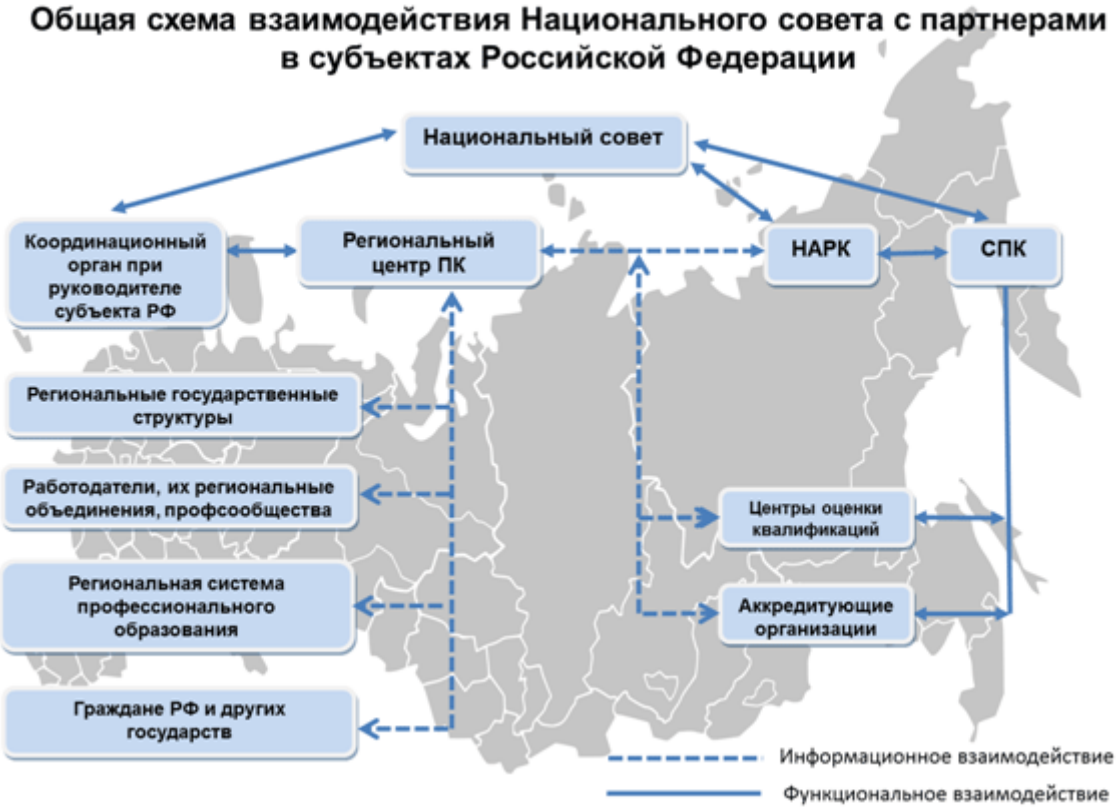

Рис. 1. Общая схема взаимодействия Национального совета с партнёрами в субъектах Российской Федерации

Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Для организации работ по оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам в определенном виде профессиональной деятельности на базе отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей или ассоциации, представляющие профессиональные сообщества создаются Советы по профессиональным квалификациям по отраслям. Такого рода Советы наделены решением Национального совета полномочиями по разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации и по отбору юридических лиц для проведения процедуры оценки квалификации. Данные юридические лица (Центры оценки квалификации) будут проводить профессиональный экзамен для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям по оценочным средствам, которые прошли соответствующую экспертизу и одобрены Советами по профессиональным квалификациям. Практическую деятельность Национального совета, Советов по профессиональным квалификациям, центров оценки квалификации осуществляет Национальное агентство развития квалификаций — автономная некоммерческая организация, в состав которой в качестве соучредителей входят общероссийские объединения работодателей, заинтересованные общероссийские объединения профсоюзов и т.д. Национальное агентство развития квалификаций ведет информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации, а также реестр выданных свидетельств по итогам прохождения профессионального экзамена.

По соискателю выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена — заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя осуществляются советом по профессиональным квалификациям, что свидетельствует о независимости проведения данной процедуры и отличия ее от других методов оценки. Таким образом, работодатель, нанимая работника или направляя его на профессиональный экзамен, может получить документальное подтверждение квалификации сотрудника. Но в целом, на сегодня, оценка квалификации является процедурой добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и пока не предусмотрены какие-либо обязательные последствия или требования.

На наш взгляд, независимая оценка квалификации в отношении соискателя (работника) является одним из действенных и важных инструментов управления персоналом и призвана:

- дать возможность подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения;
- позволит продвигаться в профессии; повысить шансы на рост зарплаты, допуск к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах;
- даст возможность расширить возможности трудоустройства; сократить сроки профессиональной подготовки и обучения.

Внедрение в практику и использование результатов метода независимой оценки квалификации в управлении персоналом позволит руководителям организаций:

- снизить период адаптации сотрудников на рабочем месте при трудоустройстве, при кадровом перемещении внутри организации, при освоении нового функционала за счет более точного подбора персонала;
- оптимизировать бизнес-процессы организации путем рациональной расстановки кадров, определения должностных обязанностей и разработки прозрачной системы стимулирования специалистов с учетом ответственности и сложности выполняемых работ;
- упростить аттестацию персонала внутри организации, снизить издержки на ее проведение;
- организовывать обучение сотрудников с учетом потребностей организации и готовности работников к освоению новых компетенций. ■

---

1. О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : федер. закон от 03 июля 2016г. № 238-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2016.
2. Модель взаимодействия Национального совета с партнерами в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Лейбович А. Н. Национальное агентство развития квалификаций. - 2009. справ.-информ. портал. - Электрон. дан. - М., 2016. - URL:http://old.nark.ru/wp-content

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : федер. закон от 03 июля 2016г. № 238-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2016.

Модель взаимодействия Национального совета с партнерами в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Лейбович А. Н. Национальное агентство развития квалификаций. - 2009. справ.-информ. портал. - Электрон. дан. - М., 2016. - URL:http://old.nark.ru/wp-content

---

Independent assessment of qualifications as an important tool of personnel management

© **Timergaleev R., 2017**

This article considers the independent assessment of qualification in accordance with professional standards as an effective tool of personnel management in the organization. The article presents the mechanism, benefits and the system of coordination of the procedure.

Keywords: independent assessment of qualifications, professional standards, national Council under the President of the Russian Federation, the council for vocational qualifications, the assessment Centre qualifications