

Шевелев В.В. Оценка и аттестация персонала как инструмент карьерного роста // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Научный поиск. – 2019. – №1 (январь). – АРТ 16-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/series-scientific-search>

Рубрика: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.1

Шевелев Виталий Васильевич

Студента 3 курса, аграрного университета
ФГБОУ ВПО «Донской государственный аграрный университет»,
Научный руководитель: Насиров Ю.З.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Донской государственный аграрный университет»,
поселок Персиановский, Российская Федерация
E-mail: shevelev.viyaly2018@yandex.ru

**ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ
КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Аннотация: В данной статье раскрыто понятие оценки персонала. Подтверждена необходимость проведения аттестации для выявления профессиональных и личностных качеств персонала в целях продвижения его по карьерной лестнице.

Ключевые слова: персонал, показатели, эффективность, оценка персонала, аттестация, продвижение.

Shevelev Vitaly Vasilyevich

3rd year student, Agrarian University

FGBOU VPO "Don State Agrarian University",

Scientific adviser: Nasirov Y.Z.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

FGBOU VPO "Don State Agrarian University",

Persianovski village, Russian Federation

ASSESSMENT AND CERTIFICATION OF PERSONNEL AS A TOOL FOR CAREER GROWTH

Abstract: this article describes the concept of personnel assessment. The necessity of certification to identify the professional and personal qualities of the staff in order to move it up the career ladder is confirmed.

Keywords: personnel, indicators, efficiency, personnel evaluation, certification, promotion.

Управление карьерой немыслимо без технологий и инструментов, при помощи которых осуществляются весьма тонкие процедуры отбора, конкурсов, аттестации, создания мотивационной среды и др. К наиболее важным из них относятся критерии отбора и оценки государственных служащих. Успешность управления организацией напрямую зависит от эффективности процессов формирования, использования и развития ее руководящих кадров. По мере того, как изменяется производственная деятельность предприятия и его организационная структура, изменяется состав и качество персонала.

Оценка персонала представляет собой целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Основным вопросом любой оценки является установление ее показателей, позволяющих определить соответствие работников предъявляемым требованиям. При всем многообразии показателей оценки их можно условно разделить на три следующие группы: результативность труда, профессиональное поведение и личностные качества.

Если раньше от работников требовался лишь высокий уровень профессиональных знаний, то теперь все большее значение придается их человеческим качествам: умение работать в команде, способность разрабатывать новые идеи и воплощать их в жизнь, способность адаптироваться к сложившейся ситуации

Для того чтобы разработать систему оценки результативности труда работников, организации следует установить стандарты результативности труда для каждого рабочего места. На практике используются три основных вида оценок: текущая, периодическая и потенциальная. Чаще всего объект оценки - результаты работы: их объем, количество, качество, эффективность, отсутствие рекламаций, жалоб. Но может оцениваться и поведение работника: как относится к делу, как работает, как строит отношения с клиентами.

Аттестация представляет собой наиболее технологически упорядоченный вид оценки; проводится она должна на реже одного раза в три года, поскольку именно за это время происходит адаптация новых работников и молодых специалистов, и с них уже можно спрашивать со всей строгостью. Кроме того, за такой период морально устаревают любой специалист и можно говорить о степени его соответствия должности в ее

нынешнем состоянии. Однако необходимость в аттестации может возникать и чаще: в связи с реорганизацией, принятием комплексных кадровых решений.

Руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке поощряет работников. В срок не более двух месяцев со дня аттестации он может принять решение о переводе сотрудника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. Аттестация персонала выявляет результаты деятельности, деловые и личностные качества сотрудника, стимулирует их творческий рост и активность, повышает квалификацию, обеспечивает возможность продвижения по карьерной лестнице.

Практика и теория управления персоналом рассматривает оценку персонала и аттестацию кадрового резерва как механизмы, позволяющие повысить производительность труда и личную эффективность сотрудников. Это также позволяет проверить психологическую совместимость с другими людьми в коллективе, сформировать сильную команду и улучшить организацию труда. Эффективная оценка и аттестация персонала, как правило, проводится комплексно и максимально учитывает все нюансы деятельности сотрудников. В процессе оценки руководитель видит, насколько сотрудник соответствует профессиональным ожиданиям, степень его мотивации, в том числе и к карьерному росту, имеет ли потенциал к развитию и для продвижения. В ходе оценки могут быть выявлены недочёты и пробелы в уровне профессиональной подготовки. Многие компании используют процедуру оценки персонала в качестве метода развития работника, механизма формирования кадрового резерва и

предоставления сотруднику обратной связи по вопросам его карьерного продвижения.

Оценка и аттестация персонала служит юридической основой для переводов, продвижений по службе, награждений, определения размеров заработной платы, а также понижений в должности и увольнения. Они направлены на улучшение качественного состава персонала, определение степени загрузки работников и использования его по специальности, совершенствование стиля и методов управления персоналом.

Список использованной литературы:

1. Магура М.И. Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации «Экономисту» 2012 г.
2. Кибанов А.Я. (ред.) Управление персоналом организации Учебник. 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
3. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала // Кад-ры предприятия. – 2005. - №7. – с. 15.
4. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. – М.: Эко-номика, 2005. – 150 с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Институт междуна-родного права и экономики им. Грибоедова, 2005. – 480 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М., 2008. – 365 с.

Дата поступления в редакцию: 18.01.2019 г.

Опубликовано: 19.01.2019 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия: «Научный поиск»,
электронный журнал, 2019*

© Шевелев В.В., 2019