

Скугарева Ольга Александровна, магистрант, кафедра Организационного развития, Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва

СИСТЕМА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА КАК ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Оценка персонала представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных и профессиональных компетенций работника, а также, количественных и качественных результатов его деятельности определенным критериям, предъявляемым производственной ситуацией и спецификой организации. В статье отражена суть, цель, задачи и принципы оценки персонала, ведь система оценки профессиональных компетенций в целом направлена на то, чтобы повысить эффективность деятельности работников организации.

Ключевые слова: оценка персонала, компетенции, эффективность, цель, методы оценки персонала.

Abstract: Personnel assessment is a procedure carried out in order to determine the degree of compliance of personal and professional competencies of an employee, as well as quantitative and qualitative results of their activities with certain criteria imposed by the production situation and the specifics of the organization. The article reflects the essence, purpose, tasks and principles of personnel assessment, because the system of professional competence assessment is generally aimed at improving the efficiency of the organization's employees.

Keywords: personnel assessment, competence, effectiveness, purpose, methods of personnel assessment.

Диагностика профессиональных компетенций сотрудников организации – это целенаправленный процесс, сущность которого заключается в установлении соответствия качественных характеристик персонала (способностей, свойств, мотиваций) требованиям определенной должности или рабочего места [1].

В качестве основной цели оценки персонала можно выделить изучение степени подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявление уровня его потенциальных возможностей с целью оценки перспектив роста (ротации), а также разработки кадровых мероприятий, необходимых для достижения целей кадровой политики. Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников. Таким образом, проводятся процедуры, направленные как на оценку результатов труда, так личных и деловых качеств работников, влияющих на достижение этих результатов.

С одной стороны, оценка персонала дает возможность сбора необходимой информации для планирования, а также организации обучения работников. С другой стороны, оценка профессиональных компетенций помогает повысить мотивацию сотрудников, получить определенные основания для того, чтобы поощрить их определенным образом (в том числе и материально). Для понимания сущности оценки персонала представим ее цели:

- административная цель оценки профессиональных компетенций. Эта цель достигается через принятие обоснованного административного решения, которое осуществляется именно на основании результатов оценки персонала;

- информационная цель. Рассматриваемая цель оценки профессиональных компетенций состоит в том, что и руководители, и работники могут получить достоверную информацию о деятельности. Информация такого рода очень важна для работника в аспекте совершенствования собственной деятельности. Руководителям же подобная информация позволяет принять верное решение относительно многих управленческих аспектов;

– мотивационная цель. Данная цель заключается уже в том, что оценка профессиональных компетенций сама по себе является достаточно важным средством мотивации поведения людей. Адекватно оцененные компетенции обеспечивают дальнейший рост производительности труда сотрудников. При этом здесь необходимо учитывать тот факт, что труд должен быть оценен соответственно ожиданиям человека [2].

В соответствии с указанными целями можно выделить основные задачи оценки профессиональных компетенций персонала:

- оценка потенциала для продвижения, а также снижения риска выдвигания некомпетентных сотрудников;
- определение затрат на обучение;
- поддержание у сотрудников чувства справедливости и повышение трудовой мотивации;
- организация обратной связи с сотрудниками относительно качества их работы;
- разработка программ обучения и развития персонала.

Субъектами оценки профессиональных компетенций могут быть:

- линейные руководители (отвечают за полноту и объективность информационной базы для проведения оценки, занимаются проведением оценочных бесед);
- работники службы управления персоналом;
- работники и коллеги, которые имеют структурные взаимосвязи с оцениваемым сотрудником;
- лица, которые не имеют непосредственного отношения к оцениваемому сотруднику. Здесь могут быть выделены независимые эксперты, а также центры оценки [3].

Оценка профессиональных компетенций работников должна строиться в соответствии с теми требованиями, которые предъявляются к системе управления в целом, основываться на принципах и закономерностях управления. Важно, чтобы оценка не ограничивалась только административными целями. Не

менее важную роль играют и такие цели, как предоставление работникам обратной связи о степени соответствия их профессиональных компетенций занимаемой должности, развитие сотрудников, а также совершенствование процесса управления персоналом.

Оценка профессиональных компетенций осуществляется на основании их моделей. При этом можно выделить три основных принципа, которым нужно следовать при создании модели профессиональных компетенций [4].

Во-первых, это привлечение к разработке моделей тех людей, которые их будут использовать. Модель компетенций представляет собой достаточно серьезный инструмент совершенствования любой организации. По этой причине каждый сотрудник компании имеет определенный взгляд на профессиональные компетенции, которые работодатель собирается ввести. Персональные взгляды такого рода оказывают достаточно сильное влияние на отношение к этим компетенциям, поэтому полезно изучить различные взгляды.

Во-вторых, обязательным является предоставление сотрудникам организации полной информации относительно того, что и по какой причине происходит в компании (почему модель компетенций составляется, как она разрабатывается, и как компетенции будут использоваться). Третьим принципом является стремление к тому, чтобы стандарты поведения, которые включаются в компетенции, подходили всем пользователям, а формы их применения соответствовали корпоративным интересам.

В качестве основных принципов эффективной оценки профессиональных компетенций, как правило, выделяются следующие критерии:

- направленность на улучшение работы;
- конфиденциальность;
- тщательность подготовки;
- разумное сочетание критики и похвалы;
- всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы, личных и деловых качеств человека, перспектив на будущее и т.д. [5].

Методы оценки профессиональных компетенций должны обязательно

соответствовать структуре определенной организации, целям, которые ставятся перед процедурой оценки, характеру деятельности персонала.

Оценка профессиональных компетенций сотрудников организации осуществляется в системе общей оценки персонала. Выбор методов, применяемых в каждом конкретном случае, зависит от целей, которые необходимо решить в результате оценки, критериев оценки и т.д.

Таким образом, система оценки профессиональных компетенций в целом направлена на то, чтобы повысить эффективность деятельности работников организации. Процесс оценки помогает выявлению индивидуальных проблем работника, а также общих проблем, которые характерны для всего коллектива в целом. Система оценки призвана повышать эффективность труда всех категорий персонала. Оценка результатов труда позволяет выявить соответствие рабочих показателей установленным нормативам и требованиям, помогая определить те аспекты работы сотрудников, которые необходимо улучшить.

Библиографический список:

1. Анцупов А.Я, Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала. – М.: ЮНИТИ, 2014. – С. 115.
2. Виниченко М.В. Развитие персонала организации: проблемы и пути решения. // Материалы Афанасьевских чтений. – 2012. – Т.1 – № 10. – С. 95-107. С.103.
3. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – С. 96.
4. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2012. – 560 с.
5. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2014. – 280 с.