

Ландышева Дарья Олеговна – магистрант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: danya.landisheva@gmail.com.

Authors

Nosyreva Irina Grigoryevna – candidate of Economic Sciences, Assistant Professor, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: nosyreva-ig@isea.ru.

Landysheva Daria Olegovna – undergraduate student, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: danya.landisheva@gmail.com.

УДК 005.953.2:006

**Е.А. Петрова,
М.С. Станиловская**

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Актуальность темы обусловлена вступлением в силу ст. 195.3 Трудового кодекса РФ, в которой определяется порядок применения профессиональных стандартов. Процедура внедрения профессиональных стандартов сложная и многоэтапная. Одним из этапов является оценка персонала. Автором описывается процедура оценки персонала на соответствие профессиональным стандартам на примере профессионального стандарта электромонтажника домашних электрических систем и оборудования.

Ключевые слова: профессиональный стандарт; оценка персонала; соответствие профессиональному стандарту; электромонтажник домашних электрических систем и оборудования.

**E.A. Petrova,
M.S. Stanilovskaya**

EVALUATION OF STAFF IN THE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS

The topic statement is due to entering into force of paragraph N195.3 Russian federation Labour code, which include the order of professional standard application. The procedure of professional standard implementation is complicated and multiple stage. The one of this stage is personnel assessment. Author describes the procedure of personnel assessment for professional standard qualification on example of professional standard for electrician of household power systems.

Keywords: professional standard; personnel assessment; professional standard qualification; electrician of household power systems.

С 1 июля 2016 г. вступила в силу ст. 195.3 ТК РФ, в которой определяется порядок применения профессиональных стандартов. Понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [2].

Список принимаемых профессиональных стандартов и утвержденные профессиональные стандарты содержится на сайте Министерства труда и занятости населения.

Для определения соответствия квалификации работников организации профессиональным стандартам необходимо провести процедуру оценки персонала. Законодательством на сегодняшний момент не регламентирован порядок проведения оценки. Работодателям приходится самостоятельно определять данный порядок, исходя из особенностей деятельности организации, фиксировать его в локальных нормативных актах. Оценка персонала будет являться одним из этапов внедрения профессиональных стандартов в организацию [1, с. 72–74]. По итогам оценки можно сделать выводы о соответствии работников профессиональным стандартам и разработать рекомендации по организации дополнительного обучения тех сотрудников, чьи знания или умения не соответствуют требованиям профессиональных стандартов.

После утверждения профессионального стандарта, соответствующего профилю организации, менеджеру по персоналу надлежит проверить, насколько существующая система работы по имеющейся позиции соответствует данным профессионального стандарта, в частности, проверить соответствие наименований должностей в стандарте и штатном расписании, содержание трудовой функции, прописанной в трудовых договорах работников и должностных инструкциях, также следует обратить внимание на то, какой квалификационный уровень установлен по данной позиции [1, с. 72–74].

Процедура проведения оценки персонала профессиональным стандартам достаточно сложная. В настоящее время существуют сертификационные центры оценки персонала, куда работодатель может обратиться за оценкой соответствия работника требованиям профессионального стандарта. Однако не все компании могут себе позволить понести затраты на экспертную оценку, тем более в условиях кризиса. Для таких компаний целесообразнее будет разработать и провести процедуру оценки на соответствие профессиональным стандартам собственными силами (рис. 1).

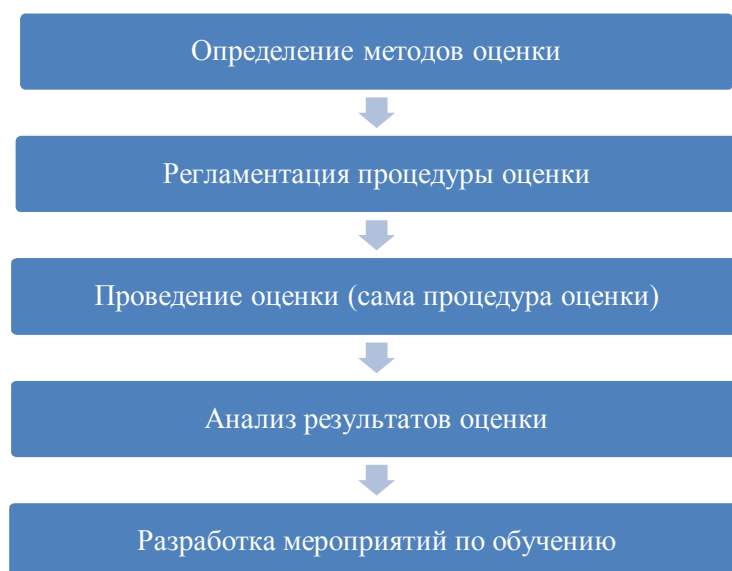


Рис. 1. Процедура оценки персонала

Рассмотрим построение системы оценки сотрудника на соответствие требованиям профессионального стандарта на примере профстандарта электромонтажника домовых электрических систем и оборудования.

Профессиональный стандарт электромонтажника домовых электрических систем и оборудования утвержден приказом № 1073к от 21 декабря 2015 г.

Трудовые функции, содержащиеся в профессиональном стандарте указаны в таблице.

Трудовые функции электромонтажника домовых электрических приборов и оборудования

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование	Код	Уровень квалификации
А	Осмотр домовых силовых и слаботочных систем	2	Осмотр домовых электрических систем для выявления неисправностей	А/01.2	2
			Осмотр домовых слаботочных систем для выявления неисправностей	А/02.2	
В	Выполнение текущего технического обслуживания домовых силовых и слаботочных систем	3	Выполнение текущего технического обслуживания домовых силовых систем	В/01.3	3
			Выполнение текущего технического обслуживания домовых слаботочных систем	В/02.3	
С	Выполнение текущего ремонта домовых силовых и слаботочных систем	4	Выполнение текущего ремонта домовых силовых систем	С/01.4	4
			Выполнение текущего ремонта домовых слаботочных систем	С/02.4	

За основу берется 4-й уровень квалификации, так как он подразумевает более высокую квалификацию сотрудников и широкие требования к опыту работы.

Требования к образованию, опыту работы электромонтажника домовых электрических систем и оборудования представлены на рис. 2.

Образование	Требования к опыту практической работы:	Особые условия допуска к работам
<ul style="list-style-type: none">• Средне-специальное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих	<ul style="list-style-type: none">• Не менее 1 года в области электромонтажа	<ul style="list-style-type: none">• Прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров в порядке, установленном законодательством

Рис. 2. Требования к образованию, опыту работы электромонтажника домовых электрических систем и оборудования, содержащиеся в профессиональном стандарте

Необходимые знания и умения электромонтажника домовых электрических систем и оборудования показаны на рис. 3.

Необходимые знания
<ul style="list-style-type: none">• требования охраны труда при электромонтажных работах• технологию и технику обслуживания домовых электрических сетей• способ измерения сопротивления изоляции кабелей и проводов• виды, назначение, устройство принцип работы силовых сетей• виды, назначения и правила применения электроинструмента
Необходимые умения
<ul style="list-style-type: none">• определять исправность СИЗ, средств измерения и инструмента• подбирать материалы и электромонтажный инструмент согласно заданию• устранять обрыв, оплавление кабелей и коммутационной аппаратуры, осветительной сети в помещениях• измерять значения напряжения в различных точках сети• устранять неисправности в домовых силовых сетях• измерять сопротивление изоляции кабелей и проводов

Рис. 3. Необходимые знания и умения электромонтажника домовых электрических систем и оборудования

После того, как известны необходимые знания и умения, следует определить методы оценки знаний и умений сотрудника.

Для оценки профессиональных знаний электромонтажника целесообразнее всего будет разработать тест [3]. На основе проведенного анализа теоретической и специальной литературы, а также профессионального стандарта тест будет содержать пять разделов: знание техники требования охраны труда при электромонтажных работах; знание технологии и техники обслуживания домашних электрических сетей; способы измерения сопротивления изоляции кабелей и проводов; виды, назначение, устройство и принципы работы силовых сетей; виды, назначения и правила применения электроинструмента.

С помощью профессионального теста получают данные о теоретических знаниях работника. Однако в профессиональном стандарте содержатся еще *умения и навыки* работы, которые оценить с помощью теоретического теста не представляется возможным. Для оценки навыков и умений возможно провести практический экзамен.

К подготовке практического экзамена должен участвовать непосредственный руководитель подразделения или начальник. Также обсуждению подлежит состав принимающей комиссии, в которую обязательно должен входить непосредственный руководитель оцениваемого работника, возможно включение в комиссию приглашенного эксперта. Работник, в отношении которого будет проводиться практический экзамен, должен быть заранее ознакомлен с процедурой проведения экзамена, ему должны быть понятны цели проведения данного экзамена и его последствия.

Практический экзамен должен проводиться на производственной площадке. Оцениванию подлежат умения и навыки, содержащиеся в профессиональном стандарте:

- умение определять исправность СИЗ, средств измерения и инструмента;
- умение подбирать материалы и электромонтажный инструмент согласно заданию;
- правильное устранение обрывов, оплавлений кабелей и коммутационной аппаратуры, осветительной сети в помещениях;
- умение измерять значения напряжения в различных точках сети, устранять неисправности в домашних силовых сетях, измерять сопротивление изоляции кабелей и проводов.

На основании профессионального теста и практического экзамена выводится общая оценка. Выявляется соответствие, либо несоответствие работника требованиям профессионального стандарта, определяются области знаний и умений, в которых у оцениваемого сотрудника есть «пробелы».

После определения методов оценки разрабатывается положение о проведении оценки работников, которое служит нормативной основой проведения оценки.

Положение о проведении оценки персонала должно обязательно содержать:

- цель оценки (выявление соответствия знаний и умений сотрудников профессиональным стандартам);
- подробное описание процедуры (методы оценки, пошаговый план, лица ответственные за проведение и оценку);

- план-график проведения оценки;
- оценочные формы;
- инструкции для менеджера и сотрудников (должны содержать подробное описание всех этапов оценки, рекомендации по заполнению оценочных форм и проведению экзамена);
- решения, которые будут приняты на основании оценки.

С данным положением должны быть под подпись ознакомлены сотрудники, в отношении которых будет проводиться процедура оценки, сотрудники, ответственные за проведение оценки, сотрудники, которые будут принимать участие в процедуре оценки. Положение должно быть составлено по всем правилам кадрового документооборота, содержать необходимые реквизиты и должно быть утверждено руководителем организации.

На основании проведенной оценки создается отчет об оценке персонала. В котором должны содержаться рекомендации по обучению тех сотрудников, чья квалификация, либо знания или умения не соответствуют требованиям профессиональных стандартов. При этом признание сотрудника не соответствующим профессиональным стандартам не может являться основанием для увольнения.

Далее руководством принимается решение об организации обучения персонала. Возможна организация внутреннего обучения путем наставничества, с целью приобрести необходимые навыки работы; организация корпоративных тренингов, для повышения уровня знаний. После проведения обучения сотрудник должен повторно пройти процедуру оценки, возможно в усеченном варианте (только по тем навыкам, знаниям, в которых были пробелы). Рекомендуются, после проведения процедуры оценки поощрить сотрудников, полностью соответствующих требованиям профессиональных стандартов. Сделать это необходимо для того, чтобы сотрудники чувствовали удовлетворенность после проведения оценки, почувствовали свою значимость для компании. Если же не поощрить сотрудников, то может возникнуть чувство неудовлетворенности, не оцененности, что может привести к снижению результатов труда.

Список использованной литературы

1. Митрофанова В.В. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах / В.В. Митрофанова // Секретарь-референт. – 2015. – № 4.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.
3. Управление персоналом организации : учеб. пособие / М.А. Винокуров [и др.] ; под ред. М.А. Винокурова, Т.Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 568 с.

Информация об авторах

Петрова Елена Александровна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: e_apetrova@mail.ru.

Станиловская Марина Сергеевна – магистрант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальского государственного университета, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: maryami88@mail.ru.

Authors

Petrova Elena Aleksandrovna – candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Labour Economy And Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: e_apetrova@mail.ru.

Stanilovskaya Marina Sergeevna – undergraduate student, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: maryami88@mail.ru.

УДК 331.101.3

**Е.А. Петрова,
А.И. Якушева**

СОДЕРЖАНИЕ И РОЛЬ ВНУТРЕННЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В статье рассмотрена роль внутренней социальной политики предприятия в формировании трудовой мотивации персонала, проанализированы различные подходы к ее определению, систематизированы основные направления и факторы эффективности корпоративной социальной политики. Автором сформулированы определение внутренней социальной политики предприятия и принципы ее реализации.

Ключевые слова: внутренняя социальная политика предприятия; факторы эффективности корпоративной социальной политики; принципы реализации социальной работы на предприятии.

**Е.А. Petrova,
А.И. Yakushev**

THE CONTENT AND THE ROLE INTERNAL SOCIAL STRATEGIES OF THE ENTERPRISE IN THE FORMATION OF THE LABOUR MOTIVATION OF THE STAFF

The article considers the role of internal social policy in the formation of labor motivation, analyzed various approaches to its definition, codified guidelines and factors of efficiency of corporate social policy. The author formulated the definition of internal social policy and the principles of its implementation.

Keywords: internal social policy of the enterprise; factors of efficiency of corporate social policies; the implementation of the principles of social work at the enterprise.