

УДК 658.5

## ***СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА***

***Сушко А.Г.***

*бакалавр*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

***Валькович О.Н.***

*кандидат экономических наук, доцент*

*Кубанский государственный университет,*

*Краснодар, Россия*

### **Аннотация**

В данной статье раскрываются теоретические основы аттестации работников на предприятии. Определяются ключевые методы и способы, формирующие эффективное проведение аттестации персонала. Более подробнее мы рассмотрим метод КРІ, какими преимуществами и недостатками он обладает. Узнаем, какие способы оценки персонала во время аттестации можно отнести к количественным, качественным и комбинированным методам. Цель статьи – разобраться в ключевых методах проведения аттестации, а также понять, какие задачи можно измерить с помощью структуры КРІ в вашей компании. В результате определим, насколько полезна и эффективна структура КРІ для оценки ключевых навыков сотрудников и эффективности их работы.

**Ключевые слова:** сотрудники, аттестация персонала (работников), методы оценки персонала, количественные методы, качественные методы, комбинированные методы КРІ (ключевые показатели эффективности), структура КРІ, метод КРІ, преимущества КРІ, недостатки КРІ.

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ***MODERN WAYS OF PERSONNEL CERTIFICATION***

***Sushko A.G.***

*Bachelor*

*Kuban State University,*

*Krasnodar, Russia*

***Valkovich O.N.***

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

*Kuban State University,*

*Krasnodar, Russia*

### **Annotation**

This article reveals the theoretical foundations of the certification of employees at the enterprise. The key methods and methods that form the effective conduct of personnel certification are determined. We will take a closer look at the KPI method, what advantages and disadvantages it has. We will find out which methods of personnel evaluation during certification can be attributed to quantitative, qualitative and combined methods. The purpose of the article is to understand the key methods of certification, as well as to understand what tasks can be measured using the KPI structure in your company. As a result, we will determine how useful and effective the KPI structure is for evaluating the key skills of employees and the effectiveness of their work.

**Keywords:** employees, personnel (employees) certification, personnel evaluation methods, quantitative methods, qualitative methods, combined KPI methods (key performance indicators), KPI structure, KPI method, advantages of KPI, disadvantages of KPI.

Процедура аттестации персонала помогает работодателю оценить практическое применение знаний и навыков сотрудниками, помогает понять уровень профессиональной подготовки работников, а также как сотрудники могут проявить себя в сложных нештатных ситуациях. Аттестация представляет собой метод исследования персонала, который содержит оценку итогов деятельности сотрудников за конкретный срок для того, чтобы выявлять их соответствия занимаемым должностям, а также возможности будущего продвижения по карьерной лестнице. Аттестация помогает найти позиции кадров, не соответствующих своей квалификации, и принять меры по устранению недочётов в области подготовки персонала. В зависимости от результатов проверки, руководитель организации может ничего не менять либо принимает решение о повышении или понижении работника в должности. В крайнем случае сотруднику, который неудовлетворительно прошёл аттестацию грозит увольнение.

На сегодняшний день аттестация работников на предприятии не имеет в системе нашего государства строгой правовой и унифицированной формы, но существует нормативная база и методические материалы, которые регулируют вопросы аттестации в РФ.

При определении квалификационного уровня аттестационная комиссия работодателя должна опираться на существующие профессиональные стандарты. Использовать эти стандарты должны и работодатели в отношении сотрудников, к которым трудовое законодательство применяет специальные требования. Аттестация по профессии проводится в обязательном порядке для работников отдельных профессий, государственных чиновников. Коммерческие организации не обязаны проводить аттестацию, но имеют такое право.

Однако единого стандарта проведения аттестации пока не существует и работодателям приходится искать эффективные методы и способы проведения аттестации самостоятельно.

На сегодняшний день существуют различные методы и способы проведения процедуры аттестации. Оценка персонала – это комплекс мер по проверке работников с разных сторон. При оценке работников можно использовать такие методы, как: комбинированные, качественные и количественные, а также традиционные и нетрадиционные. При их выборе нужно опираться на то, какие результаты вы хотите получить – в целом оценить показатели труда или понять, насколько хорошо работают сотрудники организации [4].

По нашему мнению, наиболее эффективные методы оценки персонала это комбинированные. Они включают в себя качественные и количественные способы. На рис. 1 представлена классификация основных методов оценки персонала во время проведения аттестации. Каждый метод можно разделить на несколько способов оценки сотрудников. Каждому из них нами дано краткое описание для понимания сущности конкретного способа.



\*KPI (англ. Key Performance Indicators — ключевые показатели эффективности)

Рис. 1 – Основные методы оценки персонала в процедуре аттестации  
(составлено авторами на основе [1;4])

Наиболее предпочтительным, по нашему мнению, является метод KPI, который имеет как плюсы, так и минусы.

Не существует общепринятых систем КРІ. Каждая организация сама определяет какие показатели нужны для оценки работы персонала. Чаще всего подсчитывают количественный показатель выполненной работы, например – количество заключенных сделок с контрагентами. В других случаях, принимаются более сложные формулы расчетов, например – количество звонков потенциальным клиентам сопоставляют с количеством заключенных договоров и т.д. [3]

С помощью системы КРІ можно измерить следующие задачи:

1) **Результативные.** Это самая многочисленная группа целей. Сотрудникам она демонстрирует количественный итог работы, например число продаж, заключенных договоров.

2) **Характеризующие качество процесса,** например выполнение заявок в срок, наличие претензий.

3) **SMART-задачи,** т.е. соответствующие одноименной методике. Они имеют цель, возможность, сроки, способы реализации.

4) **Описывающие соблюдение регламента работы.** Например, степень выполнения сотрудником должностной инструкции, правил, требований. [5]

КРІ – это своего рода, план для каждого сотрудника, который повышает уровень мотивации сотрудников и помогает объективно оценивать их работу. Также к «плюсам» данного метода можно отнести то, что КРІ позволяет каждому работнику понять на какой объем вознаграждения он может рассчитывать, и что нужно сделать для того, чтобы получить его. Недостатками данного метода оценки персонала является сложность структуры, поэтому неправильно составленный КРІ и завышенные или наоборот заниженные показатели эффективности могут демотивировать сотрудника. [2]

После введения системы КРІ, предстоит долгая и трудоемкая работа по оценке персонала. Но это мощный инструмент для мотивации сотрудников и оценки эффективности работы. Во время проведения аттестации руководитель организации рассматривает и анализирует полученные результаты показателей КРІ, и принимает соответствующие решения по работе кадров. В зависимости от выводов он может ничего не менять либо повысить или понизить специалиста в должности. В крайнем случае человеку, неудовлетворительно прошедшему аттестацию, грозит увольнение.

Таким образом, аттестацию на предприятии можно провести благодаря множеству методов и способов, но самый удобный на наш взгляд система КРІ. Её основное преимущество в том, что на предприятии имеется прозрачный для работников механизм оценки их работы, а для руководства – инструмент корректировки работы подчиненных сотрудников, а также удобный способ координации в целом деятельности предприятия.

### **Библиографический список**

- 1) Методы оценки персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://www.kdelo.ru/art/385951-metody-otsenki-personala-20-m7#:~:text=K%20методам%20оценки%20персонала%20относятся,психологические%20тесты%2C%20разработанные%20профессиональными%20психологами> (Дата обращения: 12.12.2021)
- 2) Плюсы и минусы системы КРІ [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://taxnet.ru/blog/plyusy-i-minusy-sistemy-kpi/> (Дата обращения: 19.12.2021)

3) Фридман М. Оценка персонала: цели задачи и методы [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://vc.ru/u/673933-maksim-fridman/260275-ocenka-personala-celi-zadachi-i-metody> (Дата обращения: 12.12.2021)

4) Эффективные методы оценки персонала: обзор [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66658-qqq-17-m5-metody-otsenki-personala> (Дата обращения: 12.12.2021)

5) КPI сотрудников: что такое и как рассчитать [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://dasreda.ru/learn/blog/article/1091> (Дата обращения: 19.12.2021)

*Оригинальность 89%*