

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ  
И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**В. И. Попова**

*Магистрант,  
Тюменский государственный  
нефтегазовый университет,  
г. Тюмень, Россия*

**PROBLEMS OF ASSESSMENT AND ATTESTATION OF STAFF**

**V. I. Popova**

*Undergraduate student,  
Tyumen State Oil and Gas University,  
Tyumen, Russia*

**Summary.** In the article, the main problems connected with personnel evaluation in the organization. Special attention is paid to the legal basis of this question. The research was conducted through the examination of such issues as the effectiveness of certification. A great place to work is the study of the true reasons of the use of the certification of personnel in an organization.

**Keywords:** personnel certification; staff training; the labour code; the qualifications of the employee; the vacancy; the assessment results.

С каждым годом проблеме оценки персонала уделяется всё больше внимания. Развитие персонала на предприятии зависит от оценки эффективности работы, знаний и умений каждого сотрудника. Одним из традиционных способов оценки персонала является регулярная аттестация персонала, представляющая собой процесс оценки эффективности исполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемая его непосредственным руководителем.

Так, А. Н. Силин и Н. Г. Хайруллина говорят о том, что именно качество трудовых и менеджерских ресурсов является главным фактором, определяющим конкурентоспособность фирмы. По мнению указанных авторов, сохранение и расширение возможностей предприятия требует постоянного и систематического обучения сотрудников [6].

В Федеральном законе от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности государственной службы, а также для решения вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда проводится его атте-

стация. Аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года [9].

В некоторых случаях законодательство обязывает работодателя проводить аттестацию работников. Задачей данной аттестации становится определение квалификации служащего [8].

О. Л. Савранская утверждает, что законодательство не обязывает проводить аттестацию всех работников и всех руководителей организаций. Ни Трудовой кодекс РФ, ни иной нормативный правовой акт общепрофессионального и обязательного характера не устанавливает, что любой работодатель должен периодически проверять профессиональную пригодность своих работников [4].

Зачастую работодатели рассматривают проведение аттестации как возможность освобождения от нежелательных работников. Если квалификация трудящегося не соответствует занимаемой должности, то в соответствии с трудовым законодательством работник может быть уволен.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации, может явиться причиной расторжения трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) [8].

Таким образом, по результатам аттестации можно уволить работника, но для того, чтобы увольнение считалось правомерным, одного решения аттестационной комиссии недостаточно. Процедура проведения аттестации должна строго соответствовать порядку, установленному в организации локальным нормативным актом. Работника могут восстановить в должности в случае, если в суде будет доказано, что данного положения нет, так как работодатель не соблюдал процедуры по проведению аттестации.

Законодательные акты, регулирующие порядок проведения аттестации, в России не приняты, но Институтом труда Минтруда РФ разработаны Методические материалы по аттестации персонала. Они представлены в приложении 4 «Рекомендуемый порядок проведения аттестации служащих» рекомендаций Минтруда РФ. Согласно данным материалов, руководство предприятия обязано:

1. Организовать разъяснительную работу среди работников о задачах аттестации и порядке её проведения.
2. Разработать и утвердить график проведения аттестации.
3. Утвердить количественный и персональный состав аттестационной комиссии, включить в состав члена комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.
4. Письменно уведомить работников о дате проведения аттестации – не менее чем за один календарный месяц [3].

Отметим, если после подведения итогов аттестации выявилось несоответствие занимаемой должности сотрудников необходимо понимать, что увольнение не всех категорий трудящихся может быть законным. Несмотря на выявленное комиссией несоответствие знаний и умений сотрудника занимаемой должности, сотрудник может быть переведён на другую должность (с понижением) или уволен в соответствии с трудовым законодательством. Однако работодатель обязан предложить имеющиеся вакансии (ч. третья ст. 81 ТК РФ) [8].

По мнению А. Д. Гагена, если сотрудник отказался от предложенных вакансий, он может на самом предло-

жении написать «От предложенной работы отказываюсь» или подать заявление на имя руководителя организации. Если работник от предложенных вакансий отказался или в организации не было подходящих вакансий, его увольняют» [1].

Оценка персонала зачастую является основанием для увольнения и понижения заработной платы. При этом, по мнению автора статьи, оценка персонала должна помогать работодателю повысить эффективность труда работников, увеличивать производительность их деятельности [2, с. 195–199].

По словам О. Н. Скрыбиной, результатами оценки персонала должна стать грамотно организованная система мотивации и обучения персонала, сформированный кадровый резерв, способствующий улучшению коммуникативных связей, что в конечном итоге должно повлиять на производственные успехи работников [7].

А. Н. Силин и Н. Г. Хайруллина обращают внимание на то, что в большинстве американских корпораций расходы на повышение квалификационного и образовательного уровня работников – самый эффективный вид капиталовложений, а вовсе не обуза для компании [5].

Проведённые исследования позволяют сделать вывод о том, что проведение аттестации не ставит своей целью поиск проступков каждого работника в отдельности или недостатков всех работников компании в целом. В первую очередь проведение аттестации призвано оказать влияние на будущее вашей компании при помощи повышения профессионализма всей команды.

#### Библиографический список

1. Гаген А. Д. Аттестация персонала. Положение об аттестации персонала. URL: <http://www.financial-lawyer.ru>.
2. Попова В. И., Хайруллина Н. Г. Правовые основы оценки персонала // Социально экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов: материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 20-летию Конституции РФ (12 декабря 2013 г.). – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013.
3. Рекомендации Минтруда РФ по разработке внутрипроизводственных тарифных условий

- оплаты труда работников предприятий. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2000.
4. Савранская О. Л. Аттестация руководителя муниципального предприятия. URL: <http://cmo.khabkrai.ru>.
  5. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление персоналом в нефтегазовой компании : учеб. пособие. – М. : ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 305 с.
  6. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление в организации: современные подходы и технологии. – Тюмень : Издатель Пашкин, 2005. – 364 с.
  7. Скрыбина О. Н., Юридические аспекты оценки квалификации персонала. URL: <http://www.buhgalteria.ru>.
  8. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, действующая редакция от 01.09.2013 г.
  9. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».
- Bibliograficheskiy spisok**
1. Gagen A. D. Attestatsiya personala. Polozhenie ob attestatsii personala. URL: <http://www.financial-lawyer.ru>.
  2. Popova V. I. Hayrullina N. G. Pravovyye osnovy otsenki personala // Sotsialno ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsiokulturnoe razvitiye regionov : materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyaschyonnoy 20-letiyu Konstitutsii RF (12 dekabrya 2013 g.). – Tyumen : TyumGNGU, 2013.
  3. Rekomendatsii Mintruda RF po razrabotke vnutriproizvodstvennykh tarifnykh usloviy oplaty truda rabotnikov predpriyatiy. – 4-e izd., pererab. i dop. – М., 2000 g.
  4. Savranskaya O. L. Attestatsiya rukovoditelya munitsipalnogo predpriyatiya. URL: <http://cmo.khabkrai.ru>.
  5. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie personalom v neftegazovoy kompanii : ucheb. posobie. – М. : TsentrLitNefteGaz, 2008. – 305 s.
  6. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie v organizatsii : sovremennyye podhody i tehnologii. – Tyumen : Izdatel Pashkin, 2005. – 364 s.
  7. Skryabina O. N., Yuridicheskie aspekty otsenki kvalifikatsii personala. URL: <http://www.buhgalteria.ru>.
  8. Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ, deystvuyuschaya redaktsiya ot 01.09.2013 g.
  9. Federalnyiy zakon ot 31 iyulya 1995 g. № 119-FZ «Ob osnovah gosudarstvennoy sluzhby Rossiyskoy Federatsii».

© Попова В. И., 2014.