

При этом для дополнительной защиты таких объектов государство через специальные нормы устанавливает специальные (во многом императивные) нормативно-правовые правила, ограничивающие общий принцип свободы договора. В том числе и по этой причине не стоит забывать о необходимости строгого контроля за реализацией проектов, предложенных частными партнерами.

Литература

1. Исследование «Развитие государственно-частного партнерства в России в 2015–2016 годах. Рейтинг регионов по уровню развития ГЧП» / Ассоциация «Центр развития ГЧП», Министерство экономического развития Российской Федерации. – М.: Ассоциация «Центр развития ГЧП», 2016. – 36 с.
2. Комментарий к Федеральному закону «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (научно-практический, постатейный) / Е. В. Гриценко, Е.А. Дмитрикова, А.К. Долгов и др.; под ред. В. Ф. Попондопуло, В. В. Килинкарлова. – М.: Инфотропик Медиа, 2016. – 352 с.
3. Шарапов В. В. О государственном (муниципальном) частном партнерстве // СПС КонсультантПлюс. 2016.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

А.А. Кирягина

Научный руководитель старший преподаватель Е.М. Вершкова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Из-за интенсивного развития и постоянного совершенствования технологий в организациях нефтяной и газовой промышленности увеличивается и количество обслуживающего персонала, меняется его состав по профессиям, категориям, специальностям. В докладе глобального института Mc Kinsey (MGI) «Эффективная Россия», в котором дана оценка по уровню отставания Российских компаний от мировых лидеров в области производительности труда, на примере различных отраслей экономики, замечено, что именно неэффективная организация труда, низкий уровень управленческих компетенций, наличие ненужных функций и дефицит профессиональных компетенций не позволяют нам повысить производительность труда до уровня мировых лидеров [4]. Что же такое компетенция? Компетенция – это рабочее поведение, эффективно влияющее на работу организации в целом. Исполнитель работы должен проявить определенные знания, умения, поведенческие навыки, гибкие способности и профессионально-важные качества личности. Руководители ставят перед собой задачу привлечь и удержать талантливых специалистов. Для этого необходим эффективный метод оценки персонала. Применение оценки компетенций возникает на всех этапах жизни сотрудника – при приеме на работу, при продвижении по карьерной лестнице и увольнении, когда происходит оценка фактических компетенций и их сравнение с требуемыми [5]. На каждом из этапов руководителям компании важно иметь измеримые показатели уровня компетентности сотрудников и руководителей для принятия грамотных управленческих решений. Из всех инструментов оценки уровня развития профессиональных компетенций наивысшую точность при оптимальной стоимости дают тесты профессиональных знаний.

Основные современные методы оценки персонала впервые стали применяться компаниями США в начале XX века. Стоит отметить такие как Management by Objectives (MBO), Performance management (PM), система под названием «360 градусов», Assessment Center (Ассесмент-центр), завоевавший наибольшую популярность. Процедуры данного метода предполагают полную оценку сотрудника по компетенциям по результатам наблюдения за работником в рабочих условиях. Эта методика напоминает деловые игры, часто применяемые во время бизнес тренингов. Чтобы оценить профессиональные компетенции используется психологические тесты, краткая презентация сотрудника перед экспертами и другими участниками, биографическое анкетирование, описание достижений, индивидуальный анализ бизнес-кейсов и интервьюирование, после которого подводится итог. Но эта методика приводит к большим материальным и временным затратам, что в свою очередь подталкивает на сопротивление проведения мероприятия [6].

Традиционным способом оценки персонала в России является аттестация. Аттестация – это процедура определения соответствия сотрудников своей должности. Рассмотрим проведение аттестации на примере «ООО Газпром». Основными ценными качествами для сотрудника в компании «ООО Газпром», являются профессионализм, инициативность, бережливость, открытость к диалогу, преемственность, уважение друг к другу, имидж. Но должностные инструкции для сегодняшнего работника не позволяют, отклоняться от своих непосредственных обязанностей, что мешает определить полный потенциал и увеличить результативность. Поэтому компания каждый год проводит оценку персонала. В компании разработано Положение о проведении аттестации руководителей, специалистов и других служащих в соответствии с действующими законодательными актами РФ. Система компетенций разработана для каждого структурного подразделения «Газпрома». Несмотря на то, что периодичность проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности в 2016г, как и ранее, устанавливается внутренними актами организации, каждая проверка предваряется изданием соответствующего приказа или распоряжения руководителя.

Процесс аттестации представляет собой оценку результативности труда работника, выявление его потенциальных возможностей и выработку рекомендаций по его дальнейшему профессиональному развитию. Процесс должен носить характер многостороннего взаимодействия. Оценка результативности труда используют

как в отношении работающих сотрудников, так и в отношении соискателей. Она определяет коэффициент деловых качеств работника, учитывающий такие признаки, как компетентность, способность четко организовать и планировать свой труд, ответственность, самостоятельность, инициативность, работоспособность, способность использовать новые методы в работе и контактировать с другими специалистами. Коэффициент профессионально-квалификационного уровня учитывает наличие образования, что помогает сформировать резерв кадров и определить направление мероприятий по повышению квалификации работника, а так же производить отбор и назначения на вакантные должности для замещения [2].

Существует очередная и внеочередная аттестация персонала. Процедура проведения аттестации представляет собой подготовку к проведению, аттестацию работника и принятие решения по результатам с оформлением документов. Сама аттестация представляет собой диалог двух субъектов: начальника и подчиненного. В ходе собеседования обсуждают документ «Доклад – оценка». Для эффективности данной процедуры и вынесения объективных заключений по ее итогам необходимо присутствие кадрового работника. Каждая оценка по показателям должна максимально соответствовать эффективности работы аттестуемого сотрудника. По завершению отдел кадров готовит приказ с итогами прошедшей аттестации, оценивается её действенность и эффективность. Недостатками метода аттестации является то, что российский менталитет сотрудников не позволяет воспринимать доброжелательно отсутствие стандартных должностей, неверие в объективность, что приводит работника к стрессу. Результаты оцениваются в прошлом времени, требуют больших временных и трудовых затрат, и не дают никакой обратной связи. Наиболее объективная оценка персонала, которая лучше всего выявляет соответствие сотрудников корпоративной культуре, устанавливает успешные личные контакты участников, дает более открытую обратную связь, учитывает мнения внешних клиентов, направлена на укрепление корпоративной идентичности – оценка по методу «360 градусов». Несмотря на то, что этот подход тоже субъективен, он позволяет получить информацию о том, как те или иные компетенции проявляются сотрудником непосредственно в работе [1]. Основная сложность его использования в том, что дружный коллектив зачастую не может честно оценить друг друга.

Оценка персонала в 2017 в «ООО Газпром» году станет более формализованной за счет принятия закона о профессиональных стандартах. С начала 2017 года вступил в силу закон, предусматривающий необходимость и порядок оценивания квалификации работников. Определением уровня соответствия профессиональных навыков работника с требованиями, предъявляемыми к его должности, должны заниматься независимые центры оценки. Они смогут подтверждать квалификацию специалиста или выявлять несоответствия в уровне его профессиональной подготовки. А на сегодняшний день есть масса причин, по которым оценка персонала неэффективна. В крупных компаниях отслеживание эффективности работы сотрудников производится благодаря автоматизированным системам управления персоналом. Система БОСС-Кадровик является оптимальным выбором для предприятий России и СНГ из-за функциональных возможностей, производительности, стоимости. Сейчас компания «ООО Газпром», для того, чтобы доработать существующие системы под свои требования выбрали программу SAP. Внедрение этой системы сделает процесс оценки действительно прозрачным, логичным и понятным, что положительно скажется на работе сотрудников и сыграет роль мотивирующего фактора, а руководство сможет лучше контролировать выполнение обязанностей подчиненных и правильно поставленные задачи управленцев.

Литература

1. Аттестация работников 2016: правила проведения. [Электронный ресурс] // Кадровое дело. Информационный портал. URL: <http://www.kdelo.ru/art/381559-qqq-15-m10-attestatsiya-rabotnikov-2016>. (Дата обращения: 08.02.2017)
2. Бухарина В.Е., Романюк В.Б., Худяков Д.В., Вершкова Е.М Информационное моделирование выбора параметров отбора и оценки кандидатов образовательных учреждений АК «Транснефть» / В. Е. Бухарина [и др.] // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов III Международной научной конференции, 23-26 мая 2016 г., Томск: в 2 ч. – Томск: Изд-во ТПУ, 2016. – Ч. 2. – С. 637–639.
3. Вершкова Е.М., Боярко Г.Ю. Особенности компетентностно-ориентированного управления персоналом / Е. М. Вершкова // Проблемы геологии и освоения недр: труды XVII Международного симпозиума имени академика М. А. Усова студентов и молодых ученых, Томск, 1-5 апреля 2013 г.: в 2 т. – Томск: Изд-во ТПУ, 2013. – Т. 2. – С. 704–705.
4. Гуманитарные технологии. Информационно-аналитический портал. [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986>. (Дата обращения: 08.02.2017).
5. Иванова М.П. Алгоритм оценки профессиональных компетенций специалистов нефтегазовых компаний / М. П. Иванова, Е. М. Вершкова, В. Б. Романюк // Проблемы геологии и освоения недр: труды XX Международного симпозиума имени академика М. А. Усова студентов и молодых ученых, посвященного 120-летию со дня основания Томского политехнического университета, Томск, 4-8 апреля 2016 г.: в 2 т. / под ред. А.Ю. Дмитриева. – 2016. – Т. 2. – С. 1029–1031.
6. Оценка персонала в 2017 году. [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами. URL: <http://www.hr-director.ru/article/66344-qqq-16-m10-otsenka-personala/> (Дата обращения: 08.02.2017).