Анализ процедуры оценки кадров в организации (на примере амбулаторно-поликлинического учреждения)

Воронина Кристина Анатольевна
Студентка Автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования
Воронежский экономико-правовой институт» (АНОО ВО «ВЭПИ»)
voronina-ka91@yandex.ru

Аннотация: в статье рассмотрена процедура оценки кадров в организации, этапы, положительные и отрицательные стороны, увольнение в случаи не прохождения аттестации в связи с несоответствием занимаемой должности.

Ключевые слова: оценка персонала, аттестация персонала, этапы прохождения аттестации персонала, алгоритм проведения оценки кадров, трудовой договор.

Эффективность деятельности учреждения напрямую зависит от того, насколько грамотно построена как система управления персоналом в целом, так и ее составляющие. Оценка персонала является одним из инструментов, необходимым для того, чтобы привлечь человеческие ресурсы, мотивировать их на работу в интересах организации.

На примере амбулаторно-поликлинического учреждения присутствуют следующие виды оценки персонала, представленные на рисунке 1.

Рисунок 1. Виды оценки персонала

При оценке личных деловых качеств сотрудников учитываются:

- напряженность работы, определяемая нормами труда и (или) степенью загрузки работника, нагрузкой посещений в день;
- умение работать по нескольким профессиям (должностям), совмещение врачом-акушер-гинекологом врача УЗД;
- уровень качества трудовой деятельности;
- степень использования работником фонда своего рабочего времени.

При оценке результативности труда медицинских сотрудников наряду с количественными показателями, т. е. прямыми, используются и косвенные, характеризующие факторы, влияющие на достижение результатов. К таким факторам результативности относятся: количество посещений, напряженность, интенсивность труда, сложность труда, качество труда и т. п.

При оценки персонала сотрудников амбулаторно-поликлинического учреждения применяется следующий алгоритм оценки, представленный на рисунке 2.

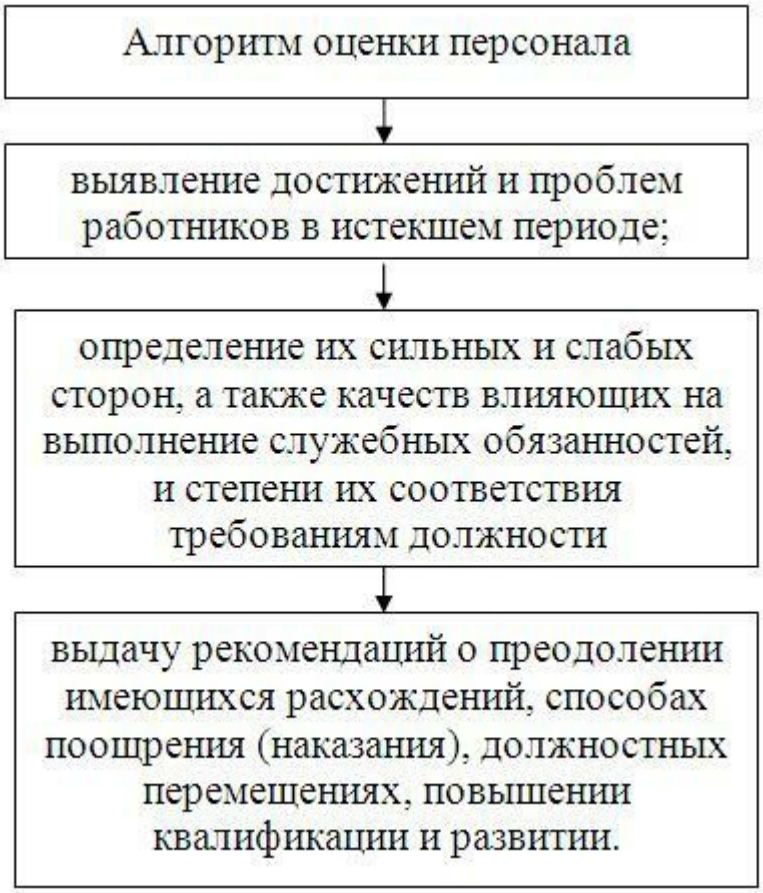

Рисунок 2. Алгоритм оценки персонала учреждения

Необходимо заметить, что научно-методическое обеспечение системы оценки работы персонала в организации:

- на сегодняшний день мало используются современные методы осуществления процесса оценки персонала, в том числе проведения аттестации;
- выбор инструментария для оценки, проверки профессиональных и личностных качеств на сегодня недостаточен;
- нет системного анализа закрепляемости и успешности вновь принимаемых сотрудников.

Что касается материально-технического обеспечения системы оценки работы персонала, то в организации имеются средства оргтехники, необходимые для обработки информации о людях при проведении конкретных мероприятий по оценке персонала, есть и современное программное обеспечение для автоматизации системы оценки работы персонала.

Организационное обеспечение существующей системы оценки работы персонала заключается в реализации принципов разделения труда, специализации отдела кадров как службы управления персоналом.

Кадровое обеспечение функционирования существующей системы оценки работы персонала в амбулаторно-поликлиническом учреждении включает наличие квалифицированных специалистов по учету и управлению персоналом отдела кадров организации. Действующая система оценки персонала главным образом включает в себя аттестацию персонала. Под аттестацией понимается процедура определения соответствия сотрудников своей должности. В подавляющем большинстве случаев аттестация построена на оценке сотрудника непосредственным и вышестоящим руководителем, и роль аттестации сводится к решению вопроса о продвижении сотрудника по службе и дифференциации оплаты его труда. Но в случаи отрицательного решения в Трудовом

кодексе РФ (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) согласно статьи определяется основание для прекращения трудовых отношений, что является подтверждение факта несоответствия результатами аттестации.

Практика показывает, что аттестация персонала позволяет сделать достаточно надежный вывод о возможности поощрения или наказания работника, целесообразности, сроках и направлениях его служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего. Отсутствие же надежных систем оценки в исследуемой организации в дальнейшем может привести к тому, что организация будет терять способных работников. По внутреннему Положению о проведении аттестации работников, ответственность за внедрение и работу системы аттестации лежит на специалистах отдела кадров.

Они участвуют в формировании и работе аттестационной комиссии, готовят необходимую документацию (положения, инструкции), регламентирующую работу системы, составляют списки и графики аттестации и контролируют процесс проведения аттестаций, данная трудовая функция входит в один из раздела трудового договора (ст.57 ТК РФ).

Аттестация стимулирует сотрудников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, обеспечивает более тесную связь заработной платы с результатами труда. На основании результатов аттестации руководитель организации вправе повысить работника и соответственно и должностной оклад или освободить работника от должности в соответствии с трудовым законодательством. В амбулаторно-поликлиническом учреждении аттестация проводится в целях повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело.

Процедура аттестации, применяемая в амбулаторно-поликлиническом учреждении недостаточно продуктивна и ее необходимо заменить более эффективной, отвечающей современным требованиям системой оценки работы персонала.

Аттестация специалистов с медицинским и фармацевтическим образованием на присвоение квалификационной категории ставит своей целью стимулировать рост повышения квалификации специалиста, улучшение подбора, расстановки и использования кадров в системе здравоохранения, повышение персональной ответственности за выполнение профессиональных и должностных обязанностей.

При аттестации оцениваются теоретические знания и практические навыки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей по соответствующим специальностям и должностям, на основе результатов квалификационного экзамена.

В амбулаторно-поликлиническим учреждении процедура аттестации персонала проходит в управлении здравоохранения, куда за четыре месяца до окончания категории, предоставляется квалификационная работа, согласно установленному регламенту приема квалификационных работ.

Так как одним из основных этапов аттестационного процесса является написание и защита отчета о профессиональной деятельности специалиста, претендующего на присвоение квалификационной категории, представляющего собой работу, отражающую сравнительный анализ трудовой деятельности специалиста за последние три года (для специалистов с высшим профессиональным образованием), содержащего достоверные данные в описании работы, выполненной специалистом, анализ, выводы и предложения по улучшению качества оказания медицинской помощи населению и иных услуг, не следует подходить к написанию отчета формально и рассчитывать, что аттестационная комиссия не будет вдаваться в подробное его изучение.

Главная проблема учреждения состоит в том, что оценка деятельности сотрудников осуществляется не регулярно. Если у аттестации есть официальный статус, ее периодичность

определена законом, то периодическая оценка персонала, ее процедура регулируется внутренними документами предприятия. Периодическая оценка должна направлять людей на достижение актуальных целей и развитие ключевых для предприятия компетенций. При этом по форме проведения аттестация и оценка могут быть тождественны, но результаты последней не могут быть основанием для увольнения (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Отсюда можно сделать вывод, что организация процедуры оценки и аттестации требует совершенствования, необходимо разработать график проведение оценки персонала, установить взаимодействия с руководителями отделений по процедуре самооценки сотрудников, так как порой критический взгляд позволяет увидеть пробелы в рабочем процессе в целом.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016)
2. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник / Н.П.Беляцкий, С.Е.Велесько, П.Ройш. – Мн.: Экоперспектива, 2010. - 244 с.
3. Панасюк А.Ю. Аттестация персонала / А.Ю.Панасюк. - М.: Алгон, 2011. - 144с.