

С. А. Полянский

Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ПО СТАНДАРТАМ ВОРЛДСКИЛЛС

Аннотация. Динамично изменяющееся время диктует свои правила в рыночных отношениях. В условиях 21 века, когда российская экономика приблизилась к неизбежной стадии, в которой без интенсивного развития качества рабочей силы и эффективного управления им, невозможен её рост. Последующее совершенствование институтов деловой среды, таких как рынок труда, система обучения и повышения квалификации, нуждается в наличии четких критериев к определению степени профессионализма специалистов по управлению персоналом. Данные обстоятельства породили ситуацию, когда потребность в развитии управленческих кадров по отношению к уровню их подготовки значительно выросло. Это прямым образом повлияло на потребность в модернизации процесса оценки персонала.

В данной статье автор исследует новые подходы к оценке специалистов по управлению персоналом по стандарту Ворлдскиллс. Показано, что в результате анализа требований по оценке персонала выдвигаемых стандартом Ворлдскиллс и сопоставлений их с профессиональным стандартом для специалистов данной профессии было выявлено, что существует возможность разработки конкурсного задания по данной специальности в соответствии с данным стандартом.

Результаты анализа, проведенного в исследовании позволят разработать основные пути для дальнейшего продолжения изучения проблемы внедрения и использования новых подходов к оценке персонала.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, Ворлдскиллс, управление персоналом, конкурсное задание, компетенция, знания, умения, навыки, оценка персонала.

S. A. Polyansky

Irkutsk state University of railway engineering, Irkutsk, Russian Federation

NEW APPROACHES TO STAFF EVALUATION ACCORDING TO THE STANDARDS OF WORLDSKILLS

Annotation. Dynamically changing time dictates its rules in market relations. In the 21st century, when the Russian economy has approached the inevitable stage, in which without the intensive development of the quality of the labor force and its effective management, its growth is impossible. The subsequent improvement of the institutions of the business environment, such as the labor market, the system of training and advanced training, needs to have clear criteria for determining the degree of professionalism of personnel management specialists. These circumstances gave rise to a situation where the need for the development of managerial personnel in relation to the level of their training has increased significantly. This has had a direct impact on the need to modernize the staff assessment process.

In this article, the author explores new approaches to the assessment of personnel management specialists according to the WorldSkills standard. It is shown that as a result of the analysis of the requirements for the assessment of personnel nominated by the WorldSkills standard and their comparisons with the professional standard for specialists in this profession, it was revealed that there is a possibility of developing a competitive job in this specialty in accordance with this standard.

The results of the analysis carried out in the study will allow to develop the main ways for further study of the problem of implementation and use of new approaches to personnel assessment.

Keywords: professional standard, WorldSkills, personnel management, course assignment, competence, knowledge, skills, personnel assessment.

Введение

Как говорил видный советский государственный руководитель И.В. Сталин: «Кадры решают все!», в реалиях современности можно изменить данное высказывание в: «Кадровики решают все!», так как возрастание ценности человеческого капитала в деятельности организаций привело к повышению уровня значимости структурных подразделений по управлению персоналом. Вследствие чего возрос уровень требований к степени профессионализма

менеджеров по управлению персоналом [1,2]. Если ещё десятилетие назад к профессии специалиста по управлению персоналом выдвигались требования к уровню образованию, стажу работы и умениям работника, то теперь, для повышения уровня конкурентоспособности организации, важным показателем профессионализма становятся именно уровень владения менеджером по персоналу профессиональными навыками и компетенциями [3].

В настоящее время активно разрабатываются различные конкурсные модели по оценке уровня владения профессиональными навыками, к ним можно отнести конкурс «Лучший по профессии», активное внедрение в организации России ключевых показателей эффективности (KPI), а также проведение международного конкурса специалистов Ворлдскиллс [4].

Потенциал последнего является весьма перспективным и не в полной мере используемым. Так проведение конкурсов на данной платформе, как правило, проводится для тех специальностей, результат труда которых можно измерить в натуральном или стоимостном выражении, однако существует возможность оценки специальностей, для которых главными измерителями результативности труда являются трудовые показатели. И произвести конкурсную оценку по стандартам, представленным организацией Ворлдскиллс, для измерения трудовых качеств работников на примере специалистов по управлению персоналом Восточно-Сибирской железной дороги. Что позволит объективно оценивать сотрудников данной компании.

Проблема

Кадровый менеджмент, ориентированный на развитие компетенций сотрудников играет значимую роль в развитии, успехе и повышении конкурентоспособности организации независимо от отрасли экономики или формы собственности. При этом в России научный подход к построению системы кадрового менеджмента, в современном толковании, стал применяться не более четверти века назад. И на сегодняшний момент процессы управления человеческими ресурсами на российских предприятиях характеризуются целым комплексом структурных проблем, влияние которых негативно складывается на реализации кадрового потенциала абсолютного большинства организаций [1].

Спрос работодателей на рынке труда диктует новые требования и во многих организациях, в том числе и ОАО «Российские железные дороги» [5], рождается потребность в компетентных специалистах по управлению персоналом, которую рынок не способен в полной мере удовлетворить. Появляется интерес в оценке уже имеющихся специалистов, но при этом, многие существующие методики оценивания являются весьма субъективными, формальными и проходными с позиции влияния на конечные результаты деятельности организации. Такое положение дел дезориентирует руководство организаций и не позволяет им объективно определить настоящий уровень профессиональной пригодности их специалистов по управлению персоналом [6].

Основная часть

Ворлдскиллс – это международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации, популяризация рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру. Являясь мировой площадкой оценки знаний, умений и навыков в которую входят 51 профессиональная компетенция. С каждым годом данное движение набирает обороты, и привлекает новые специальности, ранее не участвующие в соревнованиях данного типа. В 2019 году данное мероприятие в Российской Федерации будет проводиться в Казани. Но уже сейчас по стандартам, разработанным в WorldSkills, многие организации проводят конкурсную оценку своего персонала, чтобы достоверно узнать уровень их профессиональной компетентности в своей профессии [7].

Миссией данной организации является развитие профессиональных компетенций, повышение престижа высококвалифицированных кадров, демонстрация важности компетенций для экономического роста и личного успеха [8].

Стандарт Ворлдскиллс – это совокупность установленных «Агентством развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Рос-

сия)» обязательных правил и требований к процедуре организации и проведения мероприятий, основанных на оценке профессионального мастерства в соответствии со спецификациями стандартов компетенций (мероприятий по оценке профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс) [9].

Требования к уровню качества выполняемых обязанностей породили такое явление как профессиональные стандарты. Профессиональный стандарт для специалистов по управлению персоналом был утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 6 октября в 2015 году. В нем предписываются основные требования к специалистам по обобщенным и основным трудовым функциям. Специальность поделена на направления, каждое из которых имеет свои компетенции и требования к знаниям, умениям и навыкам по конкретной трудовой функции [10].

Предполагается, что конкурсное задание для специалистов по управлению персоналом будет проводиться по направлениям специальности, представленных в профессиональном стандарте, а именно:

- а) трудовое законодательство и документационное обеспечение работы с персоналом;
- б) деятельность по обеспечению персоналом;
- в) обеспечение оценки и аттестации персонала;
- г) развитие персонала;
- д) организация и оплата труда;
- е) организация корпоративной социальной политики;
- ж) операционное и стратегическое управление персоналом (для руководителей кадровых служб) [11].

Применение новых подходов к оценке персонала по стандартам Ворлдскиллс будут осуществляться с целью развития профессионального образования в соответствии со стандартами международной организации WorldSkills International, обеспечение экономики Российской Федерации высококвалифицированными кадрами, повышение роли профессиональной подготовки в социально-экономическом и культурном развитии организации, региона, страны.

При разработке конкурсного задания для оценки персонала, согласно стандартам Ворлдскиллс, необходимо руководствоваться следующими принципами:

- а) учет лучших мировых практик, включая нормативные документы и практики международной организации WorldSkills International;
- б) ориентированность на внедрение передовых технологий, достижение и поддержание технологического лидерства Российской Федерации в высокотехнологичных (инновационных) секторах экономики;
- в) стремление к повышению уровня организации охраны труда и техники безопасности;
- г) осознание необходимости научной организации и оптимизации труда;
- д) обеспечение рационального использования ресурсов.

Ссылаясь на положения Ворлдскиллс, требуется пояснить, что данный документ содержит в себе: стандарт организации и проведения мероприятия и стандарт компетенций. К стандарту организации и проведения мероприятия, как правило, относят тот минимум мероприятий, которые включают в себя следующие разделы:

- а) основные обязанности и функции экспертов;
- б) правила и сроки ознакомления конкурсантов с необходимой для работы документацией;
- в) правила и ограничения общения конкурсантов с иными лицами до и во время проведения мероприятия;
- г) правила и сроки настройки оборудования, проверки материалов, измерительных и иных инструментов и принадлежностей, предъявляемых требований к данным предметам (включая ознакомление, замену и дополнительную поставку);
- д) требования к организации охраны труда и технике безопасности;

- е) требования к методическому пакету компетенций и их доведение до конкурсантов и экспертов;
- ж) основные права, обязанности и требования, предъявляемые к экспертам и конкурсантам [12].

Стандарт компетенций должен включать в себя следующие документы, разработанные согласно требованиям к оформлению документации компетенции Ворлдскиллс:

- а) техническое описание компетенции;
- б) конкурсное задание компетенции;
- в) инфраструктурный лист компетенции;
- г) план застройки компетенции;
- д) критерии оценки.

При разработке конкурсного задания для оценки специалистов по управлению персоналом, согласно стандарту Ворлдскиллс следует учитывать структуру конкурсного задания, требования к его разработке и описание.

Конкурсное задание должно включать в себя:

- а) описание всех этапов задания, включая планы, эскизы и т.п.;
- б) время выполнения каждого этапа задания;
- в) описание работ, выполняемых на каждом этапе задания [13].

Проведение конкурсного задания будет проходить в три этапа. На первом этапе конкурсантам следует пройти тест по одному из заявленных направлений специальности. Данное мероприятие проверит теоретические знания специалиста в области своих компетенций. Второй этап будет заключаться в прохождении кейса (решение проблемной ситуации с помощью выбора варианта действия) [14]. Такой метод оценки позволит определить умения специалиста решать поставленные задачи. Третий этап – это проведение деловой игры, данный метод может оказаться весьма спорным, но именно он позволит на практике оценить и проверить навыки использования теоретических знаний на практике и по достоинству оценить каждого специалиста. Баллы по результатам конкурса будут суммироваться, и будет подводиться итог по оценке уровня квалификации сотрудника. Суммарный балл оценки – 100 баллов. Дополнительно, в целях снижения субъективных факторов, при оценке конкурсных работ участников, рекомендуется применять процедуру деперсонализации конкурсантов, каждый из которых будет участвовать в конкурсе под идентификационным номером [15]. Конкурсантов с наилучшими результатами, с целью повышения уровня мотивации рекомендуется поощрять.

Заключение

Применение новых подходов к оценке персонала по стандартам Ворлдскиллс позволят взглянуть на систему оценки специалистов по управлению персоналом с новой точки зрения. Подобная, строго регламентируемая и объективная оценка даст возможность, как выявить высокоуровневых профессионалов своего дела, так и определить недостающие пробелы многих специалистов в умениях владением своих компетенций [16]. Использование подобных подходов к оценке персонала будет являться важнейшим инструментом, с помощью которого руководство РЖД сможет получить возможность эффективно оценивать потенциал кадровых менеджеров и оказывать дальнейшее влияние на развитие их профессиональной пригодности и совершенствования. Без своевременной оценки персонала, в современном быстроизменяющемся мире рыночных отношений, интенсивное развитие любой организации сильно затрудняется. Подобный подход является одним из важнейших средств достижения стратегических целей организации. Для участников конкурсная оценка предоставляет возможность оценить уровень развития собственных профессиональных навыков и компетенций, соответствие их передовым стандартам отрасли и сформировать вектор их дальнейшего развития. Для руководителей организаций подобный подход к оценке специалистов по управлению персоналом позволит строго регламентировать процесс контроля уровня работоспособности кадровых отделов, поспособствовать формированию и развитию профессионализма работников, оценить действующее положение дел в отделах, сформировать даль-

нейший план по урегулированию и привлечению дополнительного организационного резерва [17]. Принимая во внимание значимость железнодорожного транспорта для регионального развития [18] и необходимость перехода к инновационному развитию в Российской Федерации [19] внедрение новых подходов к оценке персонала приведет к активизации экономического роста в нашей стране.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Яковлева Н.Г. Оценка профессионализма менеджеров в системе управления персоналом предприятия: Дис. канд. экон. наук: 08.00.05 : Саратов, 2004 158 с. РГБ ОД, 61:04-8/2711;
2. Колодкина И.Г. Управление инновационным развитием персонала предприятия: Дис. канд. экон. наук : 08.00.05 Пермь, 2007 189 с. РГБ ОД, 61:07-8/4859;
3. Орлов С.Н., Литвиненко М.С. Кадровый потенциал предприятий отрасли // «Мир транспорта». – 2016 год . – том 14 – №2;
4. «Методические рекомендации по использованию в работе с персоналом модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД», утвержденные распоряжением ОАО «РЖД» от 30 сентября 2011 года №2121р;
5. Функциональная стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» , утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 10 мая 2006 года №933р;
6. Сухомлинов А.В., Середний А.А. Современные подходы к профессиональному обучению персонала // «Железнодорожный транспорт». – 2018 год – №6;
7. Электронная энциклопедия Википедия | WorldSkills: [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/WorldSkills> (Дата обращения 15.02.2019).
8. «Кадровый стандарт. База эффективных практик | Практика проведения Открытого конкурса профессионального мастерства «Лучший специалист в области кадрового менеджмента»: [Электронный ресурс]. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html> (Дата обращения 20.02.2019);
9. Методические рекомендации по планированию подготовки и повышению квалификации рабочих кадров», утвержденные распоряжением ОАО «РЖД» от 18 февраля 2009 года №327р;
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;
11. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 года №691н;
12. Положение о стандартах Ворлдскиллс, утвержден и одобрен Правлением Союза (Протокол №1 от 09.03.2017) и решением экспертного совета при Союзе «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» от 22.02.2017, изменен Правлением Союза от 27.10.2017 года;
13. Типовое положение об учебном центре профессиональных квалификаций железной дороги, утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 23 февраля 2013 года №506р;
14. Официальный сайт WorldSkillsRussia | Цель и миссия: [Электронный ресурс]. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html> (Дата обращения 15.02.2019);
15. Официальный сайт Экопси консалтинг | Полное руководство по кейс-тестам в оценке персонала: [Электронный ресурс]. URL: http://pif.ecopsy.ru/sjt_manual (Дата обращения 25.02.2019);
16. Бубнов В.А. Управление персоналом через призму профессиональных стандартов // Транспортная инфраструктура Сибирского региона.- 2018. – т.2. – С. 208-212.
17. Бубнов В. А. Полисистемная монополия: бюджетно-налоговый аспект / В. А. Бубнов, Д. С. Хаустов, Г. А. Хоменко. – Новосибирск : Наука, 2015. – 224 с.

18. Бубнов В. А. Проблемы формирования доходов и расходов регионального бюджета на примере Иркутской области / В. А. Бубнов // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2014. – № 2 (94). – С. 13-21.

19. Бубнов В. А. Проблемы развития Сибирского федерального округа в условиях перехода к инновационному развитию российской экономики / В. А. Бубнов // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2011. – № 15. – С. 99-105.

REFERENCES

1. Yakovleva N. D. Assessment of managers' professionalism in the management system of the company's personnel: Dis. kand. Econ. Sciences: 08.00.05: Saratov, 2004 158 с. RGB OD, 61: 04-8/2711;

2. Kolodkina I. G. management of innovative development of personnel of the enterprise: Dis. kand. Econ. Sciences: 08.00.05 Perm, 2007 189 p. RGB OD, 61: 07-8/4859;

3. Orlov S. N., Litvinenko M. S. Personnel potential of industry enterprises // "World of transport". - 2016. - volume 14 – № 2;

4. «Methodical recommendations on use in work with the personnel of model of corporate competences of JSC «Russian Railways» approved by the order of JSC «Russian Railways» of September 30, 2011 No. 2121r;

5. Functional strategy of personnel potential development of JSC «Russian Railways», approved by the order of JSC «Russian Railways» dated may 10, 2006 №933r;

6. Sukhomlinov, V. A., Education A. A. Modern approaches to training of staff // «Railway transportation». - 2018 year - №6;

7. Electronic encyclopedia Wikipedia / WorldSkills: [Electronic resource]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/WorldSkills> (accessed 15.02.2009).

8. Official website of Ecopsi consulting / Full guide to case-tests in personnel assessment: [Electronic resource]. URL: http://pif.ecopsy.ru/sjt_manual (accessed 25.02.2019);

9. "Guidelines for designing training and qualification of personnel", approved by order of JSC «RZD» dated 18 February 2009 th №327p;

10. Federal law No. 273-FZ of 29 December 2012 "on education in the Russian Federation";

11. Professional standard «HR Specialist», approved by the order of the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation dated October 6, 2015 №691n;

12. Regulations on standards of WorldSkills, approved and endorsed by the management Board of the Association (minutes No. 1 dated 09.03.2017) and the decision of the expert Council of the Union «Agency of development of professional communities and workers «Young professionals (WorldSkillsRussia)» from 22.02.2017, as modified by the Board of the Union from 27.10.2017 year;

13. Standard regulations on the training center of professional qualifications of the railway approved by the order of JSC «Russian Railways» of February 23, 2013 №506r;

14. Personnel standard. Base of effective practices / Practice of the Open competition of professional skills «The best specialist in the field of personnel management»: [Electronic resource]. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html> (accessed 20.02.2019);

15. Official site-world skills Russia | Purpose and the mission: [Electronic resource]. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html> (accessed 15.02.2019);

16. Bubnov V.A. Human resource management through the prism of professional standards // Transport infrastructure of the Siberian region.- 2018. - v.2. - p. 208-212.

17. Bubnov V. A. Polysystem monopoly: fiscal aspect / V. A. Bubnov, D. S. Khaustov, G. A. Khomenko. - Novosibirsk: Science, 2015. - 224 p.

18. Bubnov V. A. Problems of formation of incomes and expenses of the regional budget on the example of the Irkutsk region / V. A. Bubnov // News of the Irkutsk State Economic Academy. - 2014. - № 2 (94). - pp. 13-21.

19. Bubnov V. A. Problems of development of the Siberian federal district in the conditions of transition to the innovative development of the Russian economy / V. A. Bubnov // Bulletin of the University (State University of Management). - 2011. - № 15. - p. 99-105.

Информация об авторах

Полянский Сергей Алексеевич – студент, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск. e-mail: honholoi.serg09@mail.ru

Authors

Polyansky Sergey Alekseevich – student, Irkutsk state University of Railways, Irkutsk. e-mail: honholoi.serg09@mail.ru