

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Работа представлена кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин  
Военной академии связи им. С. М. Будённого.*

*Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор О. Ю. Ефремов*

**В статье рассматривается проблема совершенствования аттестации персонала в современной организации. Выделены организационно-педагогические условия совершенствования аттестации персонала.**

**The problem of perfection of personnel certification in a modern organisation is considered in the article. Organisational and pedagogical conditions of personnel certification perfection are distinguished.**

Коренные изменения во всех сферах российского общества, характере задач, решаемых современными организациями, предъявляют качественно новые требования к аттестации персонала как одному из ключевых аспектов формирования и развития профессионализма работников. В современных условиях, однако, слабо разработаны такие аспекты аттестационной работы, как комплексная оценка профессионализма и личности сотрудников, подбор и аттестация кадров, индивидуализация воспитательной работы, применения новых форм и современных методов оценки и формирования профессионального мастерства.

Таким образом, организационно-педагогические условия аттестационной работы в современных организациях исследованы недостаточно, а ее организационно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение не отвечает современным требованиям.

Противоречие современного состояния аттестационной работы с персоналом состоит в необходимости комплексной оценки работника и отсутствием научно обосно-

ванных процедур количественной оценки профессионально важных качеств. Вместе с тем в настоящее время аттестационная работа в организации, как правило, рассматривается как кратковременный период оценки профессиональной подготовленности и индивидуальных особенностей, практически не связанный с индивидуально воспитательным процессом, направленным на активное участие в аттестационной работе различных должностных лиц. Конечной целью такой работы должны являться педагогические рекомендации по развитию конкретных профессионально важных качеств, уровня профессионализма и самосовершенствованию личности. Поэтому аттестационная работа должна рассматриваться как педагогический процесс.

Педагогическими субъектами аттестационной работы в организациях являются руководство и сотрудники отдела кадров, а объектами педагогического воздействия и взаимодействия – работники и трудовые коллективы.

Как известно, в ходе педагогического взаимодействия должны проявляться раз-

нообразные связи между объектами и субъектами. Важная роль при этом отводится информационным, организационно-деятельностным, коммуникативным связям управления, общения и самоуправления.

Всю систему этого взаимодействия, как справедливо отмечают А. В. Барабанщиков и В. И. Хальзов, можно охарактеризовать как развитие педагогики сотрудничества субъектов и объектов в ходе их совместной деятельности. От их правильного взаимодействия во многом зависит в конечном счете качество кадровой работы. Однако ее современное состояние не отвечает требованиям педагогики сотрудничества субъектов и объектов. Это одно из важных педагогических противоречий.

Наиболее важным элементом управления персоналом является правильный учет индивидуальных особенностей работников, на основе которых должны развиваться внутренние процессы изменения и развития личности. Важное направление кадровой работы – это всестороннее развитие личности и качественный рост профессионализма работника.

При этом объекты кадровой работы должны оказывать определенное влияние на субъекты путем обратной связи. Однако такие психолого-педагогические механизмы взаимодействия в период аттестационной работы практически не используются. Это, по нашему мнению, связано с недостаточной психолого-педагогической подготовкой должностных лиц, проводящих аттестацию, а также с отсутствием системы их информационно-аналитического обеспечения, в виде подсистемы интеллектуальной поддержки принятия управленческих и кадровых решений, в том числе в период аттестации.

Следовательно, совершенствование взаимоотношений субъекта и объекта в период аттестационной работы – необходимое условие интенсификации ее педагогических

аспектов. В связи с этим становится ясной роль и значимость оценки личностных качеств и профессиональных умений работников «глазами» не только непосредственного руководителя (начальника, т. е. лица, проводящего аттестационную работу), но и, что крайне важно, «глазами» коллег и специалистов кадровых органов, включая психолога. Однако в настоящее время отсутствуют научнообоснованные методики и рекомендации по количественной оценке профессионально важных качеств и профессионализма работников в период их аттестации путем количественного учета мнения коллектива.

Таким образом, аттестационная работа в современной организации должна представлять собой сложную многофункциональную, диалектически развивающуюся динамическую систему, которая объединяется целевой установкой и включает в себя разнообразные методы оценки и профессионализма, различные виды и формы индивидуальной воспитательной работы, информационно-аналитического обеспечения, направленные на совершенствование профессионализма и развитие личности работников организации и ее руководителей. Взаимосвязь указанных звеньев составляет единую педагогическую систему, обеспечивающую активную совместную деятельность руководителей и подчиненных.

При системном подходе к аттестационной работе ее структурные звенья, содержание, формы, методы, средства оценки и воспитания, их цели и задачи, внешние и внутренние условия должны рассматриваться в их диалектической связи и развитии. Это наиболее эффективный способ интенсификации аттестации кадров. Поэтому мы полагаем, что аттестационная работа с персоналом современной организации – это не простая сумма функций оценки профессионально важных качеств, личностных особенностей и мер индивидуально-воспитательного характера по совершенствова-

нию профессионализма, а самостоятельное целостное педагогическое явление, имеющее свои этапы и закономерности, которые необходимо интенсифицировать в интересах повышения профессионализма современных кадров. Одно из важных направлений интенсификации – информационно-аналитическое обеспечение аттестационной работы в виде специализированных подсистем АСУ «Аттестация», включающих подсистемы интеллектуальной поддержки должностных лиц и специализированные базы данных.

Аттестация персонала как система постоянно развивается и совершенствуется. Анализ показывает, что внутренними движущими силами для этого являются противоречия, появляющиеся на определенном этапе функционирования организации. Все заметнее стали проявляться противоречия между возросшими требованиями к работникам и уровнем их профессионализма, между необходимостью индивидуализации работы с кадрами и знанием личностных особенностей и проблем работников, между необходимостью объективной и комплексной оценки работников и методами аттестационной деятельности. Эти и ряд других противоречий характеризуют современное состояние кадровой работы и требуют изменения и совершенствования методов, средств и самой системы аттестационной работы как основы управления процессом профессионального и личностного развития работников в организации как со стороны аттестуемых, так и со стороны руководителей (должностных лиц, проводящих аттестацию).

На основе использования методологии и методики системно-структурного

анализа педагогический процесс аттестации предлагается рассматривать как целостную комплексную систему. Педагогический процесс в организациях при аттестационной работе должен рассматриваться как развивающееся взаимодействие субъектов и объектов в ходе оценки и воспитания, направленный на решение задач развития как аттестуемых, так и должностных лиц, проводящих и обеспечивающих аттестацию.

Таким образом, основными организационно-педагогическими условиями совершенствования аттестации персонала являются:

- организационно-управленческое обеспечение процесса аттестации, наличие необходимой законодательной и нормативной юридической базы;
- научно-методическое обеспечение (качество методик, программ, форм и методов аттестации);
- информационно-аналитическое обеспечение (наличие современного информационного обеспечения, систем количественной оценки профессионально важных качеств, технических средств психодиагностики, систем интеллектуальной поддержки, компьютерных технологий и т. п.);
- активизация личностных свойств работников (стремление к самосовершенствованию, профессиональная направленность, интеллектуальное развитие, личностные свойства, ответственность, добросовестность и др.);
- компетентность и профессионализм должностных лиц, проводящих и обеспечивающих кадровую работу (непосредственные начальники, работники кадрового аппарата).