

# ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

**О.А. Губанова, кандидат педагогических наук, доцент.  
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрены актуальные проблемы продвижения по службе квалифицированных специалистов ГПС МЧС России. Даны разъяснения о порядке осуществления аттестации как определения степени соответствия уровню квалификации сотрудника требованиям выполняемой им работы.

*Ключевые слова:* квалификация специалистов, аттестация сотрудников, управление профессиональной карьерой, рациональное использование профессионального опыта

## HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS CAREER PROMOTION

O.A. Gubanova. Sainkt-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The topical issues of highly qualified specialists a career promotion in the system of EMERCOM of Russia are determined in the article. The process of personnel certification is explained as well as the degree of the employees qualifications are defined.

*Keywords:* qualifications of the employee, personnel certification, career management, use of professional experience

Кадровая служба наряду с самими сотрудниками выступает одним из главных субъектов управления карьерой личного состава. Успех и эффективность ее работы в этом направлении во многом зависят от статуса кадровой службы и ее состава, от специалистов, которые могли бы отслеживать непрерывную динамику профессионального опыта организации в целом, а не только личного состава. Поэтому необходимо существенно повысить статус кадровых служб, реализующих задачи управления личным составом. Укомплектование этих служб квалифицированными специалистами разного профиля – актуальная проблема практически всех служб управления независимо от форм собственности. Только при соблюдении этого условия можно надеяться, что созданный в стране профессиональный потенциал будет не только востребован, но и рационально включен в практику [1, 2].

Управление профессиональной карьерой – целенаправленная деятельность кадровой службы по развитию профессиональных способностей человека, накоплению им профессионального опыта и его рациональному использованию как в интересах сотрудника, так и в интересах организации. Это всего лишь помощь сотруднику в достижении его целей в профессиональном развитии, в стремлении сделать личную карьеру и реализовать свои способности.

Техника управления карьерой включает:

- изучение и выявление потребностей организации в личном составе (кого, когда, сколько);
- оценку способностей и личностных качеств личного состава;
- разработку вариантов планирования использования сотрудника;
- индивидуальную беседу с сотрудником, обсуждение предложенного варианта его планового использования (согласование, коррекция плана карьеры);
- расчет потребностей финансового обеспечения профессионального развития сотрудника и плана карьеры [3, 4].

Основным методом оценки деятельности сотрудника в организации является аттестация.

Аттестация – определение степени соответствия уровня квалификации сотрудника требованиям выполняемой им работы (функции).

Основные задачи аттестации:

- определение служебного соответствия сотрудника занимаемой должности;
- выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей сотрудника;
- стимулирование роста профессиональной компетентности сотрудника;
- определение направлений повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки сотрудника;
- внесение предложений о перемещении личного состава, освобождении сотрудника от должности, а также переводе на более (или менее) квалифицированную работу.

Аттестация сотрудника может носить очередной (плановый) и внеочередной характер. Внеочередная аттестация проводится по решению руководителя организации.

Как правило, аттестации не подлежат сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее года, и беременные женщины. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат аттестации не ранее чем через год после выхода на службу.

При проведении аттестации исходят из следующих принципов:

- законность;
- равное право аттестуемых на любую должность в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой без какой-либо дискриминации;
- профессионализм и компетентность;
- гласность, экономическая, социальная и правовая защищенность;
- ответственность за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей [5].

В ходе подготовки к аттестации руководитель организации издает приказ, в котором определяются сроки ее проведения; устанавливается перечень сотрудников, подлежащих аттестации; утверждаются состав аттестационной комиссии и график, формулируются задачи руководителей подразделений по обеспечению подготовки, проведения и подведения итогов аттестации.

На каждого сотрудника, подлежащего аттестации, не позднее чем за две недели до начала проведения аттестации, представляется служебная характеристика (представление), которая подготавливается его непосредственным руководителем.

Проведение аттестации сотрудников включает:

- оценку соответствия квалификационного уровня сотрудника требованиям выполняемой им работы;
- оформление результатов аттестации;
- ознакомление аттестованного сотрудника со всеми итоговыми материалами по его аттестации и принятие соответствующих кадровых решений;
- разработку мероприятий по итогам аттестации и осуществление контроля его выполнения.

Аттестация проводится, как правило, в присутствии руководителя структурного подразделения, в котором работает аттестуемый.

Аттестационная комиссия проводит беседу с аттестуемым на основе рассмотрения представленных материалов, в ходе которой выявляются спорные или неясные вопросы, оцениваются деловые и личные качества по принятой в организации методике, выслушиваются соображения аттестуемого сотрудника и его планы по совершенствованию своей трудовой деятельности и улучшению результатов труда. Члены аттестационной комиссии на своем заседании заслушивают также краткое сообщение руководителя подразделения с оценкой работы аттестуемого. В ходе заседания аттестационной комиссии ведется протокол.

По результатам аттестации сотрудника аттестационная комиссия дает одну из следующих рекомендаций:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год;

– не соответствует занимаемой должности.

Оценку квалификации сотрудника следует осуществлять комплексно и основываться на учете специфики труда той или иной категории сотрудников и достигаемости результативности в работе [6].

При оценке сотрудника используются различные методические материалы.

Результаты голосования определяются большинством голосов. При равенстве голосов аттестуемый сотрудник признается соответствующим занимаемой должности.

Аттестационная комиссия дает также рекомендации по повышению в должности, изменению должностного оклада, поощрению за достигнутые сотрудником успехи, включению в резерв на выдвижение.

### **Литература**

1. Басаков М.И. От приема на работу до увольнения. Ростов н/Д., 2008.
2. Батулин Н.А. Проблема оценивания и оценки в общей психологии // Вопросы психологии. 2009. № 2.
3. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов [и др.]. М., 2008.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. Ростов, 2002.
5. Родина О.Н., Прудков П.Н. Принцип минимальной самоорганизации в целенаправленных процессах // Вест. Московского ун-та: Психология. 2005. № 2.
6. Организация работы с резервом кадров в органах МЧС России: метод. пособие / А.В. Матюшкин [и др.]. URL: <http://www.nchkz.ru/52/52915/index.htm>. (дата обращения: 04.04.2016).