ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В СПОРТЕ

Климанов Д.С., Российский университет транспорта (МИИТ), г. Москва

e-mail: klimanov@mail.ru

В статье показано, что немаловажное значение в повышении эффективности кадровой политики имеет аттестация кадров. Обязательной аттестации подлежат работники в предусмотренных отдельными законами случаях. Неукоснительная аттестация осуществляется по усмотрению (по принятому решению) руководства с целью оптимизации управления персоналом, следовательно, для повышения конкурентоспособности организации и стабильности ее деятельности. Аттестация управленческого персонала спортивной организации – одно из главных звеньев управления. Она направлена на определение уровня соответствующих знаний, практических, профессиональных навыков, индивидуальных, деловых способностей сотрудников, качество трудоспособности и, в конечном итоге, соответствие или несоответствие персонала занимаемой должности. Эффективность применения аттестации, как одной из ключевых технологий управления кадрами, в первую очередь будет зависеть от степени технологичности процесса и от наличия в структуре организации профессионалов, напрямую осуществляющих этот процесс. Отмечается также, что аттестация побуждает к формированию созидательной деятельности и проявлению инициативы сотрудников, что в особенности немаловажно при современных рыночных условиях. Получению подобных результатов содействуют только четко выработанные цели организации и проведения процедуры аттестации, которые, конечно, могут меняться в соответствии с общими целями и стратегией компании, уровнем взаимосвязи и взаимозависимости аттестации с другими направлениями работы с персоналом и, в связи с чем, вырабатываются и складываются для каждой компании индивидуально.

Ключевые слова: аттестация, компетенция, кадровая политика

THE ORGANIZATION AND CARRYING OUT CERTIFICATION OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL IN SPORT

Klimanov D.S., Russian university of transport (MIIT), Moscow

e-mail: klimanov@mail.ru

In article it is shown that in increase in efficiency of personnel policy certification of shots has important value. Workers in the cases provided by separate laws are subject to obligatory certification. Strict certification is carried out at discretion (on the made decision) the managements for the purpose of human resource management optimization, therefore, for improving competitiveness of the organization and stability of its activity. Certification of administrative personnel of the sports organization – one of the main control links. It is directed to determination of level of the corresponding knowledge, practical, professional skills, individual, business abilities of employees, quality of working capacity and, finally, compliance or discrepancy of personnel of a post. Efficiency of application of certification as one of key technologies of personnel administration, will depend first of all on degree of technological effectiveness of process and on existence in structure of the organization of the professionals who directly are carrying out this process. It is noted also that certification induces to formation of creative activity and manifestation of an initiative of employees that in particular is important under modern market conditions. Obtaining similar results is promoted by only accurately developed purposes of the organization and holding a procedure of certification which, of course, can change according to common goals and the strategy of the company, the level of interrelation and interdependence of certification with other areas of work with personnel and in this connection, are developed and develop for each company individually.

Keywords: certification, competence, personnel policy

Конкурентные преимущества спортивной организации в настоящее время определяются особенностями ее деятельности по созданию рыночных продуктов – спортивных событий, спортивных услуг, спортивных товаров и спортивной информации [5,

9]. Успех деятельности спортивной организации в рыночных условиях и конкурентной среде – итог большой и целенаправленной работы, направленной на реализацию стратегических отраслевых приоритетов [6]. Кадровый потенциал организации является ведущим составным элементом кадрового обеспечения управленческой деятельности [3]. Формирование конкурентных преимуществ организации требует наличия профессиональных компетенций у современного спортивного менеджера [2].

В качестве мероприятий, направленных на повышение эффективности кадровой политики и снижение текучести кадров, предлагается совершенствовать мотивационные процессы и разрабатывать программы по развитию персонала в организациях [1]. Немаловажное значение в повышении эффективности кадровой политики имеет аттестация кадров. Обязательной аттестации подлежат работники в предусмотренных отдельными законами случаях. Неукоснительная аттестация осуществляется по усмотрению (по принятому решению) руководства с целью оптимизации управления персоналом, следовательно, для повышения конкурентоспособности организации и стабильности ее деятельности.

Аттестация в целом дает возможность: установить соотношение профессиональных навыков работника с занимаемой должностью; применить любого сотрудника в соответствии с приобретенной профессией и квалификацией; раскрыть возможности использования скрытых возможностей и способностей сотрудника; установить потребность подготовки либо переподготовки сотрудника; гарантировать способности перемещение сотрудников, снятие сотрудника с занимаемой должности, а также способствовать переводу на наиболее либо наименее квалифицированную работу.

Цель исследования: систематизация основных направлений организации и проведения аттестации управленческого персонала в спорте. Исходя из цели работы изучались следующие направления: особенности управленческого персонала спортивной организации; целевая направленность, виды, этапы, процедура проведения аттестации.

В теории организации отмечается, что эффективность управления зависит от следующих факторов: состава управленческих кадров, способных своевременно решать возникающие организационные проблемы и осуществлять необходимые преобразования (рис. 1); качества информационного обеспечения принятия управленческих решений; технической и методической оснащенности работников аппарата управления.

Фундаментом для проведения аттестации управленческого персонала спортивной организации является совокупная оценка их работы, в том числе квалифицированные, конструктивные, нравственно – духовные и индивидуальные качества сотрудника, кроме

того, итоги его трудовой деятельности, основанных на системе определенных характеристик, определяющий уровень достижения результата работником определенных задач, его соотношение (не соотношение) его профессиональных качеств с занимаемой должностью. При проведении совокупной оценки деловых свойств нужно принимать во внимание различия в трудовых функциях и в нравственных характеристиках деятельности сотрудников.

Рис 1. Особенности управленческого персонала организации

Целью проведения аттестации работников спортивной организации служит грамотная расстановка кадров и их наиболее результативное применение (табл. 1). Аттестация сотрудников является юридической составляющей для переводов, повешения по карьерной лестнице, поощрения, определения объема заработной вознаграждения, кроме того снижения в должности и вплоть до увольнения. Аттестация ориентирована на усовершенствования высококачественного состава сотрудников, установления уровня

нагрузки работников и применение сотрудника согласно профессии, усовершенствование стиля работы и способов управления кадрами. Аттестация помогает изыскать резервы роста, касающегося производительности труда и интереса сотрудника в конечных результатах своей трудовой деятельности и всей организации в целом, а так же применение социальных гарантий и экономических стимулов и кроме того способствовать созданию всевозможных условий для наиболее всестороннего и динамичного развития личности [4].

Таблица 1.

Цели аттестации управленческого персонала

Наименование целей	Характеристика целей
Административное повышение, перевод, понижение, прекращение трудового договора	Наполнение должностями сотрудниками, показавшими индивидуальные возможности, желание придти к успеху. Получение сотрудником новейшего навыка. В случае если администрация полагает, что прекращение рабочего соглашения с сотрудником бессмысленно, принимая во внимание его трудовой стаж и заслуги в прошлом. Сокращение штатов.
Информационные	Оповещение сотрудников об условной степени их квалификации, качества и итогов их трудовой деятельности. Оповещение о качественном составе персонала компании, уровня загрузки сотрудников и применении их по профессиональным данным, совершенствовании стиля и способов управления персоналом организации.
Мотивационные	Вознаграждение признательностью, заработной платой, повышением в должности сотрудников. Исследование запасов увеличения производительности труда. Интерес сотрудников в итогах всей организации и личного вклада. Применение соц. гарантий и экономических стимулов. Формирование обстоятельств с целью более активного и всестороннего формирования личности.

Отличают четыре вида аттестации сотрудников, в том числе управленческих [7, 8]:

– очередная аттестация (считается неотъемлемой абсолютно для всех и ее проводят не реже одного раза в три года для специалистов и не реже одного раза в два года для административных работников);

– аттестация по истечении испытательного срока (проводится с целью формирования аргументированных рекомендаций по продолжению/прекращению трудовой деятельности в организации, продлению испытательного срока);

– аттестация при продвижении по службе и аттестация при переводе в другое структурное подразделение (проводится при вариантах, если совершается значительная перемена официальных обязательств и условий, которые предъявляются новым местом работы).

Аттестация проводится в четыре периода: 1) этап подготовительный, 2) этап оценки профессиональных качеств работников и их непосредственно трудовой деятельности, 3) прохождения аттестации, 4) принятия решения по результатам аттестации.

Подготовительный этап аттестации. На этом этапе издается распоряжение о прохождении аттестации уполномоченным лицом и утверждается состав аттестационной комиссии, а также разрабатывается положение о проведении аттестации; компетентными лицами составляется перечень сотрудников, которые подлежат аттестации; готовятся оценочные листы, характеристики – отзывы, на тех, кто проходит аттестацию; проводится информирование трудового коллектива о сроках, порядке, особенностях и целях проведения аттестации.

Этап оценки профессиональных качеств работников и их непосредственно трудовой деятельности. По соответствующей методике созданная комиссия проводит процедуру оценивания показателей работника (уровень знаний, профессиональных навыков и умений), а так же сопоставление качества и результаты управленческой деятельности аттестуемого.

Этап прохождения аттестации. На заседание аттестационной комиссии приглашаются аттестуемые и их непосредственное руководство, рассматривается и обсуждается вся информация, которая была предоставлена аттестационной комиссии, формируется заключение и рекомендации по аттестации сотрудника. В аттестационный лист заносится итог аттестации и после голосования результаты озвучивают сотруднику, прошедшего аттестацию.

Этап принятия решения по результатам аттестации. Этап связан с процедурой принятия решения по результатам сформулированных заключений с учетом информации, описанной в отклике непосредственного руководителя аттестуемого; оценок трудовой деятельности аттестуемого; повышения его квалификации; оценок профессиональных и индивидуальных качеств аттестуемого и их соотношения с предъявляемыми требованиями к должности; сопоставления материалов предыдущих аттестаций со сведениями на период

аттестации и характерных изменений в данных; точки зрения лично аттестуемого о своей трудовой деятельности, о применении своих профессиональных возможностей.

После всех аттестационных мероприятий издается распоряжение, указ, приказ либо другой акт, в котором утверждены проработанные мероприятия по изменению в расстановке кадров и окладов соответствующие должностям, поощрению положительно аттестованных сотрудников.

Основные методы оценки, используемые при проведении аттестации, включают групповую экспертную оценку, проведение экзамена, анализ квалификационной работы, тестирование. Групповую экспертную оценку сотрудника организации оценивают члены экспертной комиссии в соответствии с определенными шкалами и критериями. По каждому из критериев рассчитывается средний и суммарный балл, который и берется в основу оценки. Проведение экзамена применяют для оценки компетенции сотрудника, его профессиональных и корпоративных навыков. Экзамен проходит в письменной или в устной форме. Оценка выражается в баллах. При оценке квалификационной работы оцениваются авторские разработки каких - либо проблем либо вопросов. Тестирование, как метод при аттестации сотрудников спортивной организации, применяется для диагностики личностных качеств, интеллектуального развития и т.д. Все эти методы применяются при аттестации комплексно или частично.

Заключение. Аттестация управленческого персонала спортивной организации – одно из главных звеньев управления. Она направлена на определение уровня соответствующих знаний, практических, профессиональных навыков, индивидуальных, деловых способностей сотрудников, качество трудоспособности и, в конечном итоге, соответствие или несоответствие персонала занимаемой должности. Эффективность применения аттестации, как одной из ключевых технологий управления кадрами, в первую очередь будет зависеть от степени технологичности процесса и от наличия в структуре организации профессионалов, напрямую осуществляющих этот процесс.

Аттестация, проведенная на профессиональном уровне, благоприятно воздействует на все, без исключения, стороны деятельности спортивной организации. Деятельность, сопряженная с системой и проведением аттестации, дает возможность наиболее основательно исследовать кадровый состав, усовершенствовать их выбор, расстановку и применение. Аттестация побуждает к формированию созидательной деятельности и проявлению инициативы сотрудников, что в особенности немаловажно при современных рыночных условиях. Получению подобных результатов содействуют только четко выработанные цели организации и проведения процедуры аттестации, которые, конечно, могут меняться в соответствии с общими целями и стратегией компании, уровнем

взаимосвязи и взаимозависимости аттестации с другими направлениями работы с персоналом и, в связи с чем, вырабатываются и складываются для каждой компании индивидуально.

Список литературы:

1. Барышева А.В., Ищенко М.М., Передеряев В.И. Инновационный менеджмент. Учебное пособие под ред. Барышевой А.В. – М.: Изд-во «Дашков и Ко», 2007. – 384 с.
2. Изаак С.И. Тенденции развития спортивного управленческого образования в Российской Федерации // Спорт: экономика, право, управление. – 2017. – № 3. – С. 27-30.
3. Изаак С.И., Щадилова И.С., Миронова Е.А. Некоторые вопросы кадрового обеспечения развития физической культуры и спорта // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 10 (152). – С. 94-99.
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М: Омега-Л, 2011. – 360 с.
5. Мукабенова А.А., Миронов В.Д. Основные положения концепции TQM на современном этапе // Современные проблемы теории и практики сервисной деятельности: сборник трудов по материалам молодежной конференции. – Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2017. – С. 194-197.
6. Паршикова Н.В., Изаак С.И., Малиц В.Н. Стратегические приоритеты государственной политики в области массового спорта // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 6 (148). – С. 167-171.
7. Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. – М.: Статут, 2012. – 411 с.
8. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров Учебное пособие. – М., 2008. – 428 с.
9. Щадилова И.С. Коммерческая деятельность в спортивной индустрии: учебное пособие. – М.: МГУПС (МИИТ), 2014. – 141с.