
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

В настоящее время профессиональная аттестация специалистов на предприятиях, в организациях и учреждениях республики проводится недостаточно часто и носит в большинстве случаев субъективный характер. Отзыв о деловых и личностных качествах специалиста дает непосредственный начальник и оценка напрямую зависит от их взаимоотношений. В результате: низкая объективность аттестации, неадекватная оплата труда специалистов, недостаточная трудовая активность, текучесть кадров. А в конечном итоге происходит снижение интеллектуального и экономического потенциала общества.

Одним из недостатков существующих методов профессиональной аттестации является то, что они не учитывают значимость (важность) аттестационных критериев для конкретной специальности.

Значимость различных критериев для определенной специальности, профессии неодинакова. Очевидно, например, что для руководителя инициатива важнее пунктуальности. Для рабочего главнейшими аттестационными критериями являются профессионализм и производительность, и менее важными — характер и общительность. Специалист должен обладать творческим мышлением и способностью к обучению — главными профессиональными качествами.

Зная, какие критерии являются более важными для аттестации данного специалиста, и учитывая это, можно более точно оценить профессиональные и личностные качества специалиста. А по результатам аттестации — правильно определить должностной оклад аттестованного работника.

Нестатистические методы обладают и многими недостатками. Из-за неуверенности в правильном определении способностей аттестуемого, эксперты стремятся поставить ему средние оценки, чтобы избежать ответственности; количество баллов зависит подчас от симпатий и антипатий к экзаменуемому; влияет зачастую на оценку и занимаемая аттестуемым должность.

В Португалии, США, Франции и других западных странах для профессиональной аттестации специалистов используются экспертно-статистические методы, в основе которых лежит статистическая гипотеза о виде распределения. Предполагается, что аттестуемое подразделение предприятия представляет собой выборку, нормально распределенную по рассматриваемому аттестационному признаку (критерию). В связи с этим экспертам предлагается придерживаться следующего распределения оценок [3, с.73-74]:

- оценка 5 — "очень хорошо" = 7 % от всей численности аттестуемых;
- оценка 4 — "хорошо" = 24 %;
- оценка 3 — "нормально" (средний уровень) = 38 %;
- оценка 2 — "посредственно" = 24 %;
- оценка 1 — "недостаточно" = 7 %.

Такое соотношение баллов выражает нормальный закон распределения специалистов по тому или иному аттестационному критерию.

Статистические методы лишены ошибок, присущих традиционным

методам, и позволяют дать максимально объективную оценку деловых и личностных качеств специалистов.

Автором этой статьи была предпринята попытка — с привлечением экспертов и использованием зарубежного опыта — отобрать необходимые критерии, произвести оценку их значимости для некоторых специальностей статистических организаций. Экспертиза проведена на материалах Минского областного управления статистики. О результатах этой экспертизы пойдет речь в настоящей статье.

В целях достижения объективных результатов необходимо выбрать критерии, позволяющие наиболее точно оценить индивидуальную работу аттестуемых. Для этого следует составить перечни критериев по каждому рабочему месту. Но если бы число перечней было равным числу рабочих мест и должностей, то работа по подготовке аттестации была бы объемной и запутанной. Поэтому целесообразно использовать общие перечни для ряда специальностей или профессий, например, для групп рабочих, для специалистов, для административных работников и т.д.

Число аттестационных характеристик, входящих в перечень, может быть различным и будет зависеть от величины и специализации предприятия, организации или учреждения. Здесь необходимо соединить описательную точность, которую желательно достичь, с простотой системы. Большая точность предполагает большее число критериев и наоборот. Ориентировочно можно сказать, что число критериев в перечне может изменяться от 5 до 15.

Определения аттестационных характеристик должны быть лаконичны и понятны всему персоналу предприятия, для чего необходимо принять меры, чтобы при описании критериев не применялись слова и выражения, которые редко употребляются, или трудно интерпретируются.

Мы находим полезным сослаться на зарубежный опыт разработки списка критериев и на способы их толкования [3, с.17].

1. Знание работы: определяет глубину владения профессиональными навыками.

2. Нравственность: определяет честность (порядочность, добросовестность) и неподкупность работника на своем рабочем месте в отношении выполнения своих обязанностей и требования сохранения тайны.

3. Сотрудничество: определяет стремление к сотрудничеству, полезному для коллектива и предприятия.

4. Профессионализм: определяет отсутствие ошибок в работе, а также ловкость (хватку, сноровку) в ее выполнении.

5. Производительность: определяет объем работ, прошедших контроль, быстроту выполнения заданий.

6. Присутствие и пунктуальность: определяет усидчивость, отсутствие опозданий и отлучек.

7. Обучаемость: определяет индивидуальные особенности личности, обуславливающие предрасположенность к учебе.

8. Творческое мышление: определяет способность формулировать и находить решение проблем в самом широком смысле.

9. Инициатива: определяет способность принимать определенные решения.

10. Общительность: определяет умение устанавливать связи с работниками и создавать атмосферу доверия и уважения.

11. Руководство: определяет способность давать распоряжения и планировать работу в форме, дающей положительные результаты.

12. Наставничество: определяет способность к передаче понятно и кратко своих знаний другим работникам.

13. Совершенствование: определяет желание улучшить, обогащать свои знания, умения, мастерство, мобилизуя для этого необходимые средства.

14. Характер: выражает особенности социального поведения личности в отношении к людям, делу, самой себе [1, с.344].

15. Ответственность: определяет обязанность, необходимость давать отчет в своих действиях, поступках и т.п., и отвечать за их возможные последствия [2, т.2, с.668].

16. Представительность: выражает свойство производить выгодное впечатление своим внешним видом [2, т.3, с.371].

Значимость (важность) различных критериев может быть определена на практике путем экспертных заключений и статистических методов их обработки. Важной частью этой работы является подбор и подготовка экспертов.

Экспертная комиссия может быть составлена из руководителей и ведущих специалистов подразделений, в которых проводится аттестация работников. Сюда же могут привлекаться руководители и специалисты из других секторов предприятия, достаточно знающие специфику работы аттестуемых индивидов.

Каждый эксперт, входящий в состав аттестационной комиссии, определяет, какую величину значимости в % имеет, на его взгляд, каждый отобранный аттестационный признак.

Далее определяется среднее арифметическое оценок, присвоенных всеми экспертами определенному критерию, и результат округляется до целых чисел (табл.1).

Таблица 1. Перечень критериев, их экспертная и средняя значимость в % для инженеров-электроников отдела технического обслуживания Минского областного управления статистики

| № п/п | Аттестационные критерии | Оценка первого эксперта, % | Оценка второго эксперта, % | Оценка третьего эксперта, % | Средняя оценка, % |
|-------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1. | Знание работы | 20 | 30 | 20 | 24 |
| 2. | Профессионализм | 20 | 25 | 30 | 25 |
| 3. | Производительность | 20 | 5 | 5 | 10 |
| 4. | Творческое мышление | 30 | 20 | 25 | 25 |
| 5. | Инициатива | 5 | 10 | 10 | 8 |
| 6. | Совершенствование | 5 | 10 | 10 | 8 |
| | Итого | 100 | 100 | 100 | 100 |

Средняя экспертная значимость критериев для инженеров отдела эксплуатации ЭВМ, экономистов отдела статистики транспорта и руководителей отделов рассчитывалась подобным образом. Полученные итоги показаны в табл.2.

В результате вышеописанных действий комиссия получила перечень необходимых аттестационных характеристик по каждой специальности и значимость в % этих характеристик для этих специальностей.

Оценка аттестационных критериев осуществлена на базе заключений десяти экспертов. В качестве таковых привлекались руководители и ведущие специалисты трех аттестуемых отделов. Экспертные оценки значимости критериев для аттестации руководителей определяли заместитель начальника управления и два начальника отделов.

Эксперты аттестовали работников по выбранным критериям, по пятибалльной шкале. Эта шкала использовалась по двум причинам: во-первых, как наиболее привычная, часто встречаемая, и, во-вторых, как наиболее простая и удобная для иллюстрации закона нормального распределения.

Таблица 2. Перечни критериев и их средняя экспертная значимость для некоторых специальностей в Минском областном управлении статистики

| № п/п | Аттестационные критерии | Профессии | | | Руководители отделов |
|-------|-----------------------------|---|----------------------------------|---|----------------------|
| | | Специалисты | | | |
| | | Инженеры отдела технического обслуживания ЭВМ | Инженеры отдела эксплуатации ЭВМ | Экономисты отдела статистики транспорта | |
| 1 | Знание работы | 24 | — | 20 | 22 |
| 2 | Нравственность | — | 22 | 17 | — |
| 3 | Сотрудничество | — | 13 | — | — |
| 4 | Профессионализм | 25 | 33 | 16 | 20 |
| 5 | Производительность | 10 | 17 | — | — |
| 6 | Прилежание и пунктуальность | — | — | — | — |
| 7 | Обучаемость | — | 15 | — | — |
| 8 | Творческое мышление | 25 | — | 18 | — |
| 9 | Инициатива | 8 | — | 15 | 13 |
| 10 | Общительность | — | — | 14 | — |
| 11 | Руководство | — | — | — | 15 |
| 12 | Наставничество | — | — | — | — |
| 13 | Совершенствование | 8 | — | — | — |
| 14 | Характер | — | — | — | 10 |
| 15 | Ответственность | — | — | — | 20 |
| 16 | Представительность | — | — | — | — |
| | Итого | 100 | 100 | 100 | 100 |

Определение значимости критериев, показанное выше, на этом заканчивается, если аттестованная группа специалистов распределена по аттестационному критерию нормально. Среднее квадратическое отклонение баллов при нормальном распределении принимается равным единице.

На практике не исключается, что исследуемая совокупность асимметрична и среднее квадратическое отклонение баллов в этом случае будет отличным от единицы. Это может иметь место вследствие ошибок экспертов и по причине малой численности аттестуемых, распределить нормально которую не удастся.

В подобном случае целесообразно использовать зарубежную практику устранения ошибок экспертов с помощью так называемой собственной значимости критериев. До настоящего времени в практике профессиональной аттестации в странах СНГ эта методика использована не была.

Собственной значимостью критерия будем называть величину прямо пропорциональную среднему квадрату отклонений баллов.

С целью нивелирования (выравнивания) собственных значимостей критериев и устранения ошибок необходимо экспертную значимость увеличить во столько раз, во сколько собственная значимость меньше нормальной, т.е. произвести нормализацию.

По результатам проведенной аттестации в отделе технического обслуживания ЭВМ три эксперта выставили аттестуемым баллы с частотой, показанной в табл.3.

Таблица 3. Расчет среднего квадратического отклонения баллов по критерию "знание работы" в отделе технического обслуживания ЭВМ Минского областного управления статистики

| № п/п | Баллы, x | Частота, f | x_1 | $x_1 f$ | $x^2_1 f$ |
|-------|------------|--------------|-------|---------|-----------|
| 1 | 5 | 4 | -1 | -4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 6 | 12 |
| 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 9 |
| Итого | - | 15 | - | 8 | 28 |

С помощью формулы (1) и табл.3 был определен средний квадрат отклонений баллов (σ).

$$\sigma = i \sqrt{\frac{\sum x^2_1 f}{\sum f} - \left(\frac{\sum x_1 f}{\sum f}\right)^2} \quad (1)$$

где: i — шаг между баллами, $i = 1$;
 x_1 — отклонение каждого балла от балла с максимальной частотой;
 f — частота, или численность аттестованных работников, получивших одинаковые баллы по данному критерию.

$$\sigma = 1 \sqrt{\frac{28}{15} - \frac{8}{15}} = \sqrt{1,58} \approx 1,26$$

Так же была определена σ и по другим признакам (см. табл.4).

Окончательная значимость критерия "знание работы" для инженеров-электроников отдела технического обслуживания ЭВМ была определена умножением величины экспертной значимости (см. табл.2) на частное от деления единицы на полученную величину.

Была рассчитана окончательная значимость остальных критериев. Результаты показаны в табл.4.

Таблица 4. Расчет окончательной значимости аттестационных критериев по отделу технического обслуживания ЭВМ Минского областного управления статистики, %

| № п/п | Аттестационные критерии | Средние экспертные оценки, %, P | Средние квадратические отклонения, балл, σ | $P \cdot \frac{1}{\sigma}$ | Окончательная значимость, % |
|-------|-------------------------|-----------------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|
| 1 | Знание работы | 24 | 1,26 | 19,05 | 22 |
| 2 | Профессионализм | 25 | 1,07 | 23,36 | 27 |
| 3 | Производительность | 10 | 1,2 | 8,33 | 10 |
| 4 | Творческое мышление | 25 | 1,19 | 21,01 | 25 |
| 5 | Инициатива | 8 | 1,22 | 6,56 | 8 |
| 6 | Совершенствование | 8 | 1,15 | 6,96 | 8 |
| Итого | | 100 | - | 85,27 | 100 |

Аналогичные расчеты были произведены по отделу статистики транспорта.

Что касается отдела эксплуатации ЭВМ, то здесь по всем критериям σ оказалась одинаковой и равной 0.9. Поэтому окончательная значимость критериев по этому отделу равна экспертной.

Аттестация руководителей отделов не проводилась из-за отсутствия достаточного числа экспертов.

Окончательная значимость аттестационных критериев для некоторых профессий в Минском областном управлении статистики показана в табл.5.

Таблица 5. Окончательная значимость аттестационных критериев для некоторых профессий в Минском областном управлении статистики, %

| № п/п | Аттестационные критерии | Профессии | | | |
|-------|-----------------------------|---|----------------------------------|---|----------------------|
| | | Специалисты | | | Руководители отделов |
| | | Инженеры отдела технического обслуживания ЭВМ | Инженеры отдела эксплуатации ЭВМ | Экономисты отдела статистики транспорта | |
| 1 | Знание работы | 23 | — | 21 | 22 |
| 2 | Нравственность | — | 22 | 16 | — |
| 3 | Сотрудничество | — | 13 | — | — |
| 4 | Профессионализм | 28 | 33 | 15 | 20 |
| 5 | Производительность | 10 | 17 | — | — |
| 6 | Прилежание и пунктуальность | — | — | — | — |
| 7 | Обучаемость | — | 15 | — | — |
| 8 | Творческое мышление | 23 | — | 18 | — |
| 9 | Инициатива | 8 | — | 16 | 13 |
| 10 | Общительность | — | — | 14 | — |
| 11 | Руководство | — | — | — | 15 |
| 12 | Наставничество | — | — | — | — |
| 13 | Совершенствование | 8 | — | — | — |
| 14 | Характер | — | — | — | 10 |
| 15 | Ответственность | — | — | — | 20 |
| 16 | Представительность | — | — | — | — |
| | Итого | 100 | 100 | 100 | 100 |

Как нетрудно видеть из данных табл. 5, важнейшими аттестационными критериями для инженеров по эксплуатации ЭВМ эксперты считают профессионализм и нравственность. Для статистиков — знание работы и творческое мышление. Для электроников — профессионализм, творческое мышление и знание работы. Для руководителей отделов — знание работы, профессионализм и ответственность. Другие характеристики — прилежание и пунктуальность, наставничество, представительность остались невостребованными.

Полученная значимость аттестационных признаков использовалась в дальнейшем для корректировки выставленных при аттестации баллов, определения рейтинга работников и должностных окладов, соответствующих личным заслугам.

В условиях конкуренции и дефицита рабочих мест возрастает необходимость в разработке и использовании аттестационных критериев, позволяющих с высокой точностью оценивать профессиональные качества специалистов. Поэтому сегодня обширный зарубежный опыт в этой области, с нашей точки зрения, заслуживает пристального внимания, изучения и самого широкого внедрения в работу по подбору кадров на предприятиях, учреждениях и организациях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Богословский В.В., Степанов А.А. Общая психология. — М.: Просвещение, 1981.
2. Словарь русского языка: в 4-х т./Под ред. А.П.Евгеньевой. — М.: Русский язык, 1985-1988.
3. Herrero A. Notagao profissional. (Avaliagao do merito individual). — Portugal: Livros horizonte, 1970.