

**УДК 331.55**

**Оценка персонала с применением профессиональных стандартов**

*Гончарова Дарья Александровна  
Студентка магистратуры  
Шарапова Валентина Михайловна  
Доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, e-mail:  
nevolinavera@mail.ru  
Россия, Екатеринбург*

В настоящее время возрастает интерес работодателей к оценке персонала в организации, поскольку динамично изменяющиеся экономические условия деятельности обуславливают совершенствование управление персоналом. Как известно в настоящее время идет активная разработка и утверждение профессиональных стандартов. Уже разработано более 1000 профессиональных стандартов. С учетом вступления в силу с 01 июля 2016 года Федерального закона от 02.05.2015 № 122– ФЗ о профессиональных стандартах, большинство организаций в России, включая и учреждения социального обеспечения населения, вышестоящее руководство обязало внедрять профессиональные стандарты [3].

На данный момент утверждены следующие профессиональные стандарты социальной сферы: Руководитель организации социального обслуживания, психолог в социальной сфере, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, социальный работник, специалист по социальной работе. Внедрение общеотраслевых профессиональных стандартов по профессиям «бухгалтер», «специалист по кадрам» и других так же будет проводиться в учреждениях социального обслуживания.

В ГАУ « КЦСОН г. Полевского» с июля 2016 года началась активная работа по разработке планов о внедрении нововведений. Разработана модель внедрения профессиональных стандартов:

1. Аналитический этап - в период с 01.05.2016;
2. организационный этап – с 1.06.2016 – 31.12.2016;

### 3. внедрение – с 1.01.2017 – 31.12.2017.

Рассмотрим каждый этап более подробно.

Аналитический этап – в период с 01.05.2016. Приказом директора Центра была создана рабочая группа по внедрению профессиональных стандартов, в которую входит (Директор Центра, специалист по кадрам, заместитель директора Центра по организационно-методической работе, главный бухгалтер). Изучили Приказ Минтруда России об утверждении профессиональных стандартов для учреждений социального обслуживания. Рассмотрели опыт внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы в других организациях. Составили план мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. План был утвержден директором Центра.

Для того чтобы начать внедрять профессиональные стандарты разработали план внедрения профессиональных стандартов. Цель: обеспечить поэтапный переход ГАУ «КЦСОН г. Полевского» на работу в условиях действия профессиональных стандартов. Задачи, которые решили:

1. Провели анализ личных дел специалистов на предмет соответствия требованиям к образованию и обучению.
2. проанализировали должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, трудовые договора и др. на предмет соответствия требованиям описания трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт.
3. Внесли изменения во внутренние нормативно правовые акты при выявлении несоответствия.
4. Разработали процедуры проведения аттестации работников в соответствии с положениями профессионального стандарта.
5. Актуализировали новую модель системы аттестации работников учреждения с учетом профессиональных стандартов.

6. Организовали поиск учреждений, где можно было повысить квалификации, пройти профессиональную переподготовку в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Организационный этап. На этом этапе был проведен анализ 166 личных дел сотрудников, которые выполняют трудовые функции социальной сферы, на предмет их соответствия требуемому образованию, навыкам и умениям. Проанализировав персонал на соответствие, были получены следующие результаты. Персонал по образованию на текущий год имеет следующие результаты: 166 чел., в том числе:

- имеющих высшее образование – 34 чел.
- имеющих среднее профессиональное образование – 57 чел
- имеющих начальное – профессиональное образование – 51 чел
- имеющих среднее образование – 24 чел.

Не соответствуют профессиональным стандартам в комплексном центре всего – 84 человека. В Аппарате центра – 4 человека. В консультативном отделении – 6 человек. В отделении социального обслуживания на дому в 5 подразделениях – 42 человека. В отделении социальной – правовой помощи - 7 человек. В отделении срочного социального обслуживания – 3 человека. В отделении дневного пребывания – 1 человек. В стационарном реабилитационном отделении – 1 человек и в участковой социальной службе – 8 человек.

Весь персонал, который не соответствует должен быть направлен на обучение. Для этого составляется специальный список с полной информацией о каждом работнике и его образовании, а также рекомендации по обучению. Это может быть повышение квалификации, профессиональная переподготовка или же высшее, среднее образование по профилю деятельности.

Также было проведено анкетирование среди клиентов центра. Итоговый показатель удовлетворенности качеством услуг клиентов 2016 – 2017 годах в таблице 1.

Таблица 1 – Итоговый показатель удовлетворенности качеством услуг

Наименование отделения.	% качества услуг
Отделение дневного пребывания.	92,37 %
Отделение социального обслуживания на дому.	96,50%
Отделение срочного социального обслуживания.	100,00%
Отделение участкового социального обслуживания.	74,67 %
Социально-реабилитационное отделение.	82,23%
Отделение социально-правовой помощи	58,4 %

Средний показатель удовлетворенности качеством услуг центра составил 85,36%.

Анализ показывает, что совершенствоваться однозначно нужно для повышения показателей. Высокие показатели в отделениях свидетельствует об удовлетворенности оказываемыми услугами. В отделении срочного социального обслуживания имеет самый высокий показатель удовлетворенности – 100,00%, что свидетельствует об удовлетворенности оказываемыми услугами. Сотрудники этого отделения очень трепетно подходят к каждой ситуации и делают все, чтобы помочь нуждающимся в помощи.

Показатели для всех отделений Центра достаточно высокие, что свидетельствует о качественном выполнении своих обязанностей сотрудников и об удовлетворенности получателями социальных услуг. Но все же для того чтобы показатели были высокими в каждом отделении. Нужно внедрить профессиональные стандарты которые будут указывать на требования к работнику а также помочь управлять персоналом для того чтобы он работал на повышение показателей.

Анализируя задачи организаций социального обслуживания в условиях внедрения профессиональных стандартов, можно определенно утверждать, что это непростая задача. В ходе ее решения поднимется еще немало вопросов. Однако стало уже очевидным, что эти шаги необходимы, и организации социального обслуживания готовы к таким переменам. Изменение требований

к социальным работникам, специалистам по социальной работе, к руководителям организаций социального обслуживания поможет не только в интеграции социальной сферы и рынка труда со сферой образования, но и в преобразовании современной социальной практики в нашей стране.

Процесс внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом требует серьезной подготовки и организации. В общем виде порядок реализации данного процесса может выглядеть следующим образом:

- определение перечня профессиональных стандартов, содержащих характеристики квалификаций, используемых в производственных процессах организации;
- формирование рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом;
- обучение членов рабочей группы по вопросам применения профессиональных стандартов;
- разработка плана аудита кадровой документации и фактической квалификации персонала для определения их соответствия требованиям профессиональных стандартов;
- разработка плана внедрения профессиональных стандартов в кадровые процессы системы управления персоналом;
- реализация плановых мероприятий;
- анализ результатов аудита и реализации плана, формирование спектра возможных управленческих решений по изменению кадровых процессов;
- разработка и реализация программы мониторинга изменений в национальном реестре профессиональных стандартов, нормативном и методическом обеспечении процессов Национальной системы квалификаций.

Описание в разрабатываемом плане ключевых мероприятий, реперных точек контроля, предполагаемых результатов, сроков, критериев его реализации, указание ответственных лиц требует методического сопровождения данного процесса. Персонал, который не соответствует профессиональным стандартам, должен быть выявлен и направлен на обучение на соответствующие профессии.

Если работодатель обязан применять стандарты, но этого не делает (или делает неправильно), то со стороны государства могут последовать соответствующие меры. Во – первых, возможно получение предписания об устранении нарушения законодательства о труде. Во– вторых, на нарушителя может быть наложен штраф. Размеры штрафов следующие:

- от 1 000 до 5 000 рублей для должностных лиц и предпринимателей;
- от 30 000 до 50 000 рублей для организаций.

Чтобы избежать неожиданных штрафов, работодателям следует выяснить, есть ли у них в штате должности, к работе по которым обязательно должны применяться стандарты. Любые требования контролирующих органов, связанные с профстандартами, если их применение необязательно, не являются правомерными.

Повышение квалификации предлагается многими учебными заведениями с разными формами обучения. Для того чтобы не ошибиться с выбором образовательного учреждения необходимо:

1. удостовериться в наличии лицензии Министерства образования и науки РФ или регионального (муниципального) департамента образования для школ, лицеев, ПТУ и техникумов (лучше попросить копию). Кем и когда выдана лицензия, на какой уровень образования. Если лицензии нет, то спокойно можно вычеркнуть это образовательное учреждение из списка.
2. просмотреть программу учебного плана, аннотации учебной программы, информационное письмо. Если говорят что программа – это коммерческая тайна, или дают учебные планы многолетней давности, будьте очень внимательны, вас могут обмануть.
3. проверьте состояние и наличие учебной базы.
4. ознакомьтесь с преподавательским составом
5. поинтересуйтесь есть ли раздаточный материал, получаемый студентами (книги, учебники, пособия, ксерокопии и т.д.)
6. вы должны узнать, какой документ получают выпускники после обучения (диплом, аттестат, сертификат, свидетельство)

7. узнайте цену обучения.

8. выберите лучшее учебное заведения для своего персонала.

Посчитаем экономический эффект. Если принять профессиональные стандарты, то организация обезопасит себя от наложения на организацию штрафа за несоответствие профессиональным стандартам. Штраф для организаций от 30 000 до 50 000 рублей. Организация должна потратить на обучение на каждого сотрудника около 10 тысяч рублей. Рассчитаем по формуле 1:

$$E = A \times B, \quad (1)$$

где E - сумма, которую должна потратить на обучение организация,  
A – стоимость обучения одного работника, руб.,  
B - кол-во работников, чел.

Получается:

$$E = 10\,000 \times 84 = 840\,000 \text{ тыс. руб.} \quad (2)$$

Для того чтобы обучить весь несоответствующий персонал, организации потребуется 840 тысяч рублей. Работодатель не обязан платить за обучение своего персонала. Поэтому здесь уже можно говорить о том, что организация экономит эти деньги в своем бюджете. В любом случае экономический эффект сыграет на том, что персонал после обучение принесет свои плоды и будет работать на повышение показателей. Теперь главное сэкономить еще и на штрафах. Возможный штраф от 30 тыс. – 50 тыс. рублей. Если персонал будет соответствовать профессиональным стандартам, в таком случае организации не будет угрожать штраф, а значит, эти деньги останутся в бюджете.

Выполненный во второй главе анализ половозрастного состава персонала ГАУ «КЦСОН г. Полевского» обнаружила следующая проблема. На предприятии отсутствует молодежь. В основном трудятся в возрасте от 51 и старше. Это говорит о том, что очень явно просматривается проблема старения персонала.

Так, в 2016 году наибольшая численность персонала приходилась на возрастные группы 51-60 лет. А в 2017 году эта цифра увеличилась до 62. При

этом в возрастной группе от 18- 21 и 22-33 года сотрудники практически отсутствуют.

Решение этой проблемы – привлечение и удержание на предприятии молодежи. Наиболее эффективно эта работа реализуется, конечно, через сотрудничество с учебными заведениями. В первую очередь это проведение экскурсий для школьников, организация прохождения практик для студентов, проведение презентаций в учебных заведениях, использование возможностей целевых интернет – ресурсов и другие формы взаимодействия с потенциальными молодыми работниками, а также создание заинтересованности работы в такой сфере. Необходимым условием надежного закрепления принятых на работу сотрудников является выстроенная система адаптации персонала, практически отсутствующая на предприятии в настоящее время. Также немаловажный фактор, это увеличение зарплаты для молодых сотрудников, создание льгот или помощи. В социальную сферу молодежь не идет из-за низких зарплат. Другая причина в том, что организации делают выбор в пользу опытного персонала, нежели студентов после университетов. Но чтобы решить проблемы нужно наоборот его привлекать. Можно сотрудничать с учебными заведениями, принимать на практику с последующим трудоустройством. Основной задачей совместной работы организации, предприятий и высших учебных заведений по подготовке будущих специалистов производства является обучение их самостоятельному принятию решений, умению отвечать за свои действия, обеспечение глубоких профессиональных знаний, а также развитие материальной базы учебных заведений [1].

На предприятии отсутствует система мотивации и адаптации. В цели трудовой адаптации персонала входит: уменьшение стартовых издержек предприятия; снижение стресса у работника из-за своего нового положения, неизвестного коллектива; сокращение текучки кадров — требуется исключить возникновение у новичков ощущения, что они нежеланны на этом месте, иначе они могут уйти; экономия времени непосредственного руководителя и других



сотрудников по работе — неправильно сориентированный на рабочем месте работник отвлекает коллег просьбами о помощи, что исключает программа по адаптации; развитие позитивного отношения к работе, реализма в ожиданиях и удовлетворенности от труда. Каждый сотрудник должен правильно сопоставлять цели предприятия и собственные ценности.

При приеме на работу новичкам очень тяжело адаптироваться к новым условиям. Отсутствует наставничество. В трудовой адаптации важную роль играет наставничество. Развитая система наставничества быстро и эффективно решает проблему новичков на предприятии. Особенно это важно, если устраиваются молодые кадры, не имеющие опыта работы выпускники вузов. А разработка системы мотивации позволит увеличить производительность труда. Одна из основных задач мотивации это привлечение новых работников. Причем работника может привлечь отнюдь не материальный фактор, а наличие дополнительных, нематериальных бонусов, например оплачиваемые обеды и другие бонусы. Система мотивации позволит не только привлечь новых работников, но и сохранить старых сотрудников. Чтобы уже имеющиеся в штате высококвалифицированные специалисты работали на вашем предприятии и не стремились уйти в конкурирующие фирмы, им тоже необходимо обеспечить достойную оплату труда, условия и микроклимат в коллективе. Мотивационные программы помогут оценить соответствие запросов сотрудников условиям труда и сделать все возможное, чтобы не потерять хороших работников [2]. Нестандартные поощрения найдут свое место и одобрение в организации. Помещения для раздевалки и места отдыха будут пользоваться большим спросом и таким образом будут реализованы потребности работников в комфорте.

#### Список литературы:

1. Шарапова Н.В., Булдакова Н.В. Мотивация персонала в сфере услуг // Экономические исследования и разработки. 2017. № 3. С. 154-159.
2. Шарапова Н. В., Шарапова В. М., Унжакова Е. А. Наставничество как один из методов обучения персонала // Научное обозрение № 16-2017

3. Коковихин А.Ю. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ // В сборнике: НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ: МИРОВОЕ, НАЦИОНАЛЬНОЕ, РЕГИОНАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ Материалы Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Ответственный за выпуск Е.Б. Дворядкина. Ответственные редакторы: Д.М. Назаров, В.А. Лазарев. 2016. С. 45-53.