

УДК 331

Т.Н. Горобец

О.Ю. Дорогина

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ СУБЪЕКТА ТРУДА

Аннотация. В данной статье рассматривается важная проблема – системная работа предприятия по реализации аттестации сотрудников. Фундаментом предаттестационной работы на предприятии служит диагностический подход – определение мотивации персонала к труду. Определено, что выявление мотивации является наиболее информативным подходом, который обеспечивает повышение продуктивности трудовой деятельности, созданию интенции для профессионального развития.

Ключевые слова: мотивация, аттестация, субъект труда, организация.

Tatiana Gorobets

Olga Dorogina

CERTIFICATION OF PERSONNEL AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF MOTIVATION OF THE SUBJECT OF WORK

Annotation. The article discusses an important issue – the activities of the organization to conduct certification activities. In the basis of preparation of certification of employees of the organization is the diagnostic approach – definition of motivation to work. It is determined that the identification of motivation is the most informative approach, which promotes increase of efficiency of professional activity, creation of intentions for professional development.

Keywords: motivation, evaluation, the subject of work, organization.

Значимым факториальным условием продуктивности производственного процесса и его положительного результата служит аттестация сотрудников предприятия, причем основывается аттестационный процесс на системной, комплексной программе, основанной на компетентностном подходе. Аттестацию необходимо рассматривать как относительно самостоятельную систему, направленную на обеспечение мотивации труда, профессионального и личностного роста сотрудников, входящую как базисный компонент (подсистема) в систему управления кадрами. Аттестация своей конечной целью должна ставить повышение уровня профессионализма сотрудников, который зависит от уровня профессиональной компетентности. Это специфический вид компетентности – профессиональная компетентность как принадлежность по праву иметь знаниевую основу постоянной потенциальной готовности решать поставленные задачи и достигать поставленных целей (знание как содержательный компонент компетентности, а умение – процессуальный компонент) для этого требуется оперативное и мобильное знание, постоянный приток новой информации по кругу решаемых задач. Компетентность – (*competentia* – принадлежность по праву) – трактуется как обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское, авторитетное мнение, осведомленность, авторитетность в определенной области [2].

С точки зрения проведения аттестационных мероприятий диагностика мотивации труда необходима для обеспечения возможности повышения уровня квалификации, развития профессионализма управленческого звена и сотрудников, создания кадрового резерва, что может служить фундаментом профессионального долголетия на индивидуальном уровне и перспективе развития предприятия [4].

Системность в реализации комплексной программы аттестации персонала создает условия для мотивации к трудовой деятельности. Следует отметить, что связующим звеном системы ком-

плексной аттестации персонала с системой управления является мотивационная готовность руководства кадров к формированию кадрового потенциала и мотивации повышения эффективности труда персонала. Руководство кадров обеспечивает проведение мероприятий по повышению квалификации сотрудников: обеспечение учебы на местах, рабочее прикомандирование на других (смежных) предприятиях, направление перспективных сотрудников, состоящих в кадровом резерве на учебу в учебные заведения по программам дополнительного образования, учебу по модели дистанционного обучения – это мощный мотивационный компонент для развития творческого потенциала группового субъекта труда [3]. Развитие творческого потенциала в системе повышения квалификации персонала становится резервом для реализации инновационных проектов сотрудников.

Основные принципы системного подхода в подготовке, проведении и формировании заключений и выводов с рекомендациями по созданию условий для повышения эффективности деятельности предприятия (в нашем исследовании) – это, прежде всего, диагностика мотивации к труду субъекта профессиональной деятельности в организации. Следующий компонент системного подхода – это диагностика готовности к проявлению своего потенциала сотрудниками предприятия и определение ценностно-смыслового компонента мотивации к труду.

Современный взгляд на аттестацию приводит исследователей группового субъекта труда к пониманию необходимости проведения предаттестационных мероприятий, отказа от прежней парадигмы «чистки кадров», «сокращения сотрудников» и «освобождения вакансий». Для реального повышения продуктивности деятельности организации кадровая служба должна ставить задачами проведения аттестации и подготовки к аттестации исследование всей структуры мотивации субъекта труда.

Предаттестационные мероприятия – это, прежде всего, на основе предварительного мониторинга документов и опроса экспертов формирование структуры новой мотивационной матрицы. Эта необходимость обуславливается запросом организаций на повышение продуктивности без привлечения материальных и финансовых ресурсов, – для роста эффективности кадровый потенциал возвращается в структуре системности подготовки аттестации (изучение личностного профиля субъекта труда в контексте ценностно-смысловой структуры на основе проведения анализа кадрового состава). Это условие диктует подготовку аттестации в плане отказа от прежних установок и учета новой правовой базы, экономических и социальных условий, психологических массовидных паттернов с изменением ценностных ориентаций, которые объективно влияют на формирование конгруэнтной современности мотивационной матрицы.

Подготовку аттестационных мероприятий в организации (на предприятии) необходимо проводить, начиная с разработки диагностического инструментария и научного определения критериев компетентности, т.е. использовать компетентностный и диагностический подходы. Исходя из данной диады (диагностический и компетентностный подходы), обязательным для понимания обследуемого объекта аттестационных мероприятий является определение понятия «организация». Социальная групповая организация определяется как «сознательно координируемое социальное образование с определенными границами и функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей» [5].

В психологии труда принято считать, что организация (предприятие) имеет целевую структуру, системообразующим фактором которой является объединяющая все подразделения цель трудовой деятельности предприятия, а все происходящие в трудовой деятельности процессы являются целевыми. Объективность этапов создания, формирования, развития и завершения деятельности по достижении поставленных целей или при изменении социального запроса на данный вид деятельности предполагает закрытие предприятия и прекращение его деятельности. Сохранение организации, ее существования и возможного дальнейшего развития обеспечивается проведением непрерывного про-

цесса регистрации параметров и наблюдения деятельности предприятия и его персонала, влияния внешних и внутренних факториальных условий (по сравнению с исходными заданными критериями). Внутренние факториальные условия, детерминирующие сохранение и развитие организации, – это условия, обеспечивающие мотивацию субъекта труда как на индивидуальном уровне, так и на уровне группового субъекта труда [1].

Комплексную программу аттестации группового субъекта труда, основанную на диагностическом и компетентностном подходах, необходимо рассматривать как систему, направленную на обеспечение мотивации труда, профессионального и личностного развития. Реализация комплексной программы позволила разработать и применить модульную модель структуры мотивации субъекта труда. Модули: *концептуальная* и *операционная* мотивация развернуты в профессиональной и субъектной плоскостях деятельности работника (субъекта труда) и представлены четырьмя блоками: 1-й блок: субъектно-концептуальный – мотивационные программы, обеспечивающие содержательный аспект мотивации, метамотивацию, движущие силы развития субъекта профессиональной деятельности. 2-й блок: профессионально-концептуальный – мотивационные программы, обеспечивающие компетентностную мотивацию. 3-й блок: профессионально-операционный – мотивационные программы обеспечивающие функционирование личности и ее профессиональный рост. 4-й блок: субъектно-операционный – мотивационные программы, обеспечивающие реализацию социальной мотивации, как инструмента интеграции личности в социальное, профессиональное пространство.

Таким образом, аттестационные мероприятия разделяются на подготовительный этап и непосредственное проведение аттестации в организации, причем подготовка аттестационных мероприятий запрашивает принятие во внимание нескольких компонент. Во-первых, необходимо планомерно готовить организационно-методическое обеспечение аттестационных мероприятий, предварительно создающие условия развития мотивации персонала организации, а аттестация должна заключаться прежде всего в реализации цели по созданию кадрового резерва, обеспечивающего повышение эффективности труда в организации. Во-вторых, профессиографический анализ деятельности кадров организации как субъектов труда и модульная модель изучения мотивации позволили сделать вывод, что трудовая мотивация с изменением способа производства имеет тенденцию к иным детерминантам, запрашивает определение других критериев оценки деятельности субъекта труда и определяет факторы мотивации, в частности, аттестационные мероприятия и подготовка к ним являются важным фактором мотивации субъекта труда.

Библиографический список

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала / Г. Х. Бакирова. – М. : Юнити-Дана, 2013. – 440 с.
2. Большой российский энциклопедический словарь (БРЭС) – новое универсальное справочное издание // Под. ред. В. И. Красных. – М. : АСТ, Астрель, 2005. – 589 с.
3. Горобец, Т. Н. Развитие творческого потенциала как фактор развития инновационных процессов в образовательном учреждении / Т. Н. Горобец / Материалы сборника трудов научно-практического семинара РАО и МГТУ им. Баумана «Российское образование в общемировом образовательном пространстве». – Москва-Тайбей-Синьчжу. – С. 12–18.
4. Горобец, Т. Н. Фундамент профессионального долголетия / Т. Н. Горобец, М. Ф. Секач // Психология для руководителя. – 2008. – № 10. – С. 23–25.
5. Кабаченко, Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учеб. пособ. / Т. С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с. – ISBN 5-318-00457-1.