

Статья подготовлена по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции «Актуальные проблемы и современные тенденции развития социально-экономических систем», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, 4-6 декабря 2023 года

УДК 331

Богер Татьяна Сергеевна, ФГБОУ ВО «Донской государственной
технической университет», Ростов-на-Дону

Научный руководитель: Текучева Светлана Николаевна
ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет»,
Ростов-на-Дону

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ПАО «РОССЕТИ ЮГ»

Аннотация. В данной статье рассматривается практика внедрения независимой оценки квалификации, как важного инструмента системы управления персоналом в организации. Кратко представлена теоретическая и правовая характеристика независимой оценки квалификации, профессиональных стандартов, история их внедрения в ПАО «Россети Юг». Особое внимание уделяется результатам внедрения процедуры оценки персонала за период 2019-2022 гг.

Ключевые слова: независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, профессиональный экзамен, профессиональная квалификация, управление персоналом, центр оценки квалификации, электроэнергетика

Boger Tatiana Sergeevna, Don State Technical University (DSTU),
Rostov-on-Don

Scientific supervisor: Tekucheva Svetlana Nikolaevna
Don State Technical University (DSTU), Rostov-on-Don

INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATIONS AS ONE OF THE TOOLS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF PJSC ROSSETI YUG

Abstract. This article examines the practice of implementing independent qualification assessment as an important tool of the personnel management system in the organization, briefly presents the theoretical and legal characteristics of independent qualification assessment, professional standards, the history of their implementation in PJSC Rosseti Yug. Particular attention is paid to the results of the implementation of the personnel assessment procedure for the period 2019-2022.

Keywords: independent qualification assessment, professional standard, professional exam, professional qualification, personnel management, qualification assessment center, electric power industry

Современная система управления персоналом нацелена на развитие кадрового потенциала организации. Комплексная оценка трудовых ресурсов является важным инструментом, который используется для определения соответствия личных и профессиональных качеств работника в достижении целей компании, исследует и формирует кадровый потенциал организации. Оценка персонала способствует принятию управленческих решений относительно сокращению штата или осуществления кадровых передвижений, определению потребности в повышении профессионального уровня сотрудников через программы переподготовки и повышения квалификации. В рамках данной работы рассмотрим такой инструмент управления персоналом, как независимая оценка квалификации (НОК).

Основы и порядок проведения независимой оценки квалификаций в Российской Федерации установлено Федеральным законом от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Согласно нормативному определению независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям

профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций [2].

Е.В. Орлова под независимой оценкой квалификации понимает точку пересечения интересов и задач профессионального и научного сообществ, института дополнительного и основного образования, отвечает интересам работника и работодателя [3]. Так, процедура независимой оценки квалификации – это новый метод повышения уровня профессиональных компетенций работников удовлетворяя запрос руководителя в квалифицированных кадрах и удовлетворяя интерес работника в повышении уровня его потенциала для дальнейшего роста в должности и дохода.

Профессор В.В. Шапкин также исследовал проблему независимой оценки квалификаций, под которой понимает соответствие уровня квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта и/или требованиям отраслевых рамок квалификации в соответствующей области профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и конкретных видах трудовой деятельности, тем самым расширяет возможности трудоустройства [3]. Все вышеперечисленные определения сводятся к тому, что независимая оценка проводится в ходе трудовой деятельности на соответствие квалификационным требованиям. Таким образом, анализ предложенных определений позволяет сделать вывод, что независимая оценка квалификаций – это инструмент управления персоналом в ходе осуществления развивающих мероприятий в организации.

В практике управления персоналом можно наблюдать, что систему независимой оценки квалификации ошибочно путают с системой основного или дополнительного образования. Эти системы независимы друг от друга: система основного образования дает теоретические знания, основную широкую специальность и квалификацию, а система дополнительного образования дает возможность расширить основную квалификацию для применения ее в определенной сфере деятельности. Независимая оценка же подтверждает

квалификацию на соответствие характеристикам профессии или должности практически, что способствует сокращению времени на профессиональную подготовку и повышению кадрового потенциала и конкурентоспособности организации.

В.А. Лебедев утверждает, если работодатели хотят привлечь в свой штат квалифицированных сотрудников и на этой основе повысить эффективность деятельности организации, то в управлении персоналом необходимо активно использовать инструмент независимой оценки соответствия характеристикам квалификации [3].

Современная система независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам появилась не так давно, но многие авторы уже отмечают ее действенным методом управления персоналом. Отметим, что профессиональные стандарты – это характеристики, которые необходимы работнику для осуществления им своей трудовой деятельности. Данные характеристики создают идеальный набор профессиональных компетенций, которыми должен обладать работник, реализовать их в своей работе, достигать запланированных показателей и поставленных целей.

Как отмечалось выше, независимая оценка отвечает интересам не только работника, но и работодателя. Публичное акционерное общество «Россети Юг» (ПАО «Россети Юг») занимает лидирующую позицию на рынке оказания услуг по передаче электроэнергии в Южном федеральном округе, входит в группу компаний «Российские сети» – крупнейшую электросетевую компанию России [3]. Организация признает персонал главной ценностью компании, поэтому заботится об оптимальных условиях труда работников, созданию условий для профессионального развития и роста, обеспечивает социальную защищенность. Данная компания является одним из первых работодателей, которые внедрили в систему управления персоналом инструмент независимой оценки квалификаций.

Обязательность внедрения профессиональных стандартов в ПАО «Россети Юг» (Обществе) закреплена статьей 195.3 Трудового кодекса Российской

Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ[1], а также Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов Государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». В соответствии с приведенными документами было утверждено распоряжение ПАО «Россети» от 30.12.2016 № 588р «О внедрении профессиональных стандартов в деятельность компаний Группы Россети»[5].

Внедрение профессиональных стандартов активно осуществлялось в период 2017-2019 гг. в соответствии с планом-графиком, который предполагал внесение изменений в документы, определяющие функциональную структуру компании, изменение штатных расписаний, заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, проведение оценочных мероприятий в отношении работников, актуализацию образовательных программ, реализуемых корпоративными учебными центрами, формирование потребности в обучающих программах для работников с учетом необходимости приведения их квалификационных характеристик в соответствие требованиям профессиональных стандартов.

Одновременно с внедрением профессиональных стандартов, сформировалась деятельность в рамках исполнения Федерального Закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»: было утверждено Распоряжение ПАО «Россети» «О создании центров оценки квалификаций в электросетевом комплексе» от 29.12.2017 № 732р[5] (далее – Распоряжение), которым было принято решение о реализации проекта по созданию центров оценки квалификации с учетом критериев их отбора, для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации по видам профессиональной деятельности в электроэнергетике.

Для исполнения данного Распоряжения, на основании решения Правления ПАО «Россети Юг» (Протокол от 14.06.2019 года № 322) [5] была

создана Автономная некоммерческая организация «Южный межрегиональный центр квалификаций электроэнергетики» (далее – АНО «ЮМЦК»). Создание данного центра преследовало намерения Общества в области формирования и развития Национальной системы квалификаций, которая включает разработку профессиональных стандартов и оценочных средств по ключевым квалификациям в электросетевом комплексе. Основной целью деятельности АНО «ЮМЦК» является оказание услуг по проведению независимой оценки квалификации работников электросетевой компании ПАО «Россети Юг», других ДЗО ПАО «Россети» и иных организаций, относящихся к электроэнергетической отрасли, а также соискателей, оканчивающих профессиональные образовательные учреждения[6].

Можем наблюдать, что внедрение профессиональных квалификаций и инструмент независимой оценки квалификаций в ПАО «Россети Юг» имеет широкую правовую основу. Создание АНО «ЮМЦК» ознаменовало полноценное введение инструмента независимой оценки квалификаций в систему управления персоналом. С 2019 года началась крупная работа по организации и проведению оценки квалификации работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов. В настоящее время в ПАО «Россети Юг» действует Регламент проведения независимой оценки квалификации работников ПАО «Россети Юг» (приказ от 08.06.2023 № 315) [5] (далее – Регламент). Данный регламент устанавливает порядок проведения независимой оценки в форме профессионального экзамена, организуемого центром оценки квалификации для работников Общества (соискателей).

Независимая оценка квалификации в ПАО «Россети Юг» проводится с целью:

- подтверждения соответствия профессиональных знаний и умений работников требованиям профессионального стандарта, результаты которой могут учитываться при переводе/назначении на должность, установлении работникам доплат и надбавок, выплаты премий за высокую квалификацию;

- выявления у работников квалификационных дефицитов – профессиональных знаний и умений, требующих обновления, результаты которой учитываются при разработке плана обучения работников.

Процедура независимой оценки квалификации в Обществе включает следующие этапы:

1) планирование потребности в прохождении работниками Общества независимой оценки квалификации;

2) направление и прохождение работниками Общества независимой оценки квалификации;

3) анализ результатов и разработка корректирующих мероприятий после независимой оценки.

Планирование потребности происходит ежегодно и представляет собой составление списков сотрудников (соискателей), которые подходят под требования для прохождения профессионального экзамена: имеют необходимый стаж в отрасли, профильное образование, необходимые допуски к осуществлению своей трудовой деятельности по профессии или должности (например, удостоверение, подтверждающее квалификационную группу по электробезопасности).

Направление соискателей на независимую оценку квалификации осуществляется по графику, утвержденному с центром оценки квалификации. Общество или филиал Общества издает соответствующий приказ и организует ознакомление с ним сотрудников.

По итогам НОК при удовлетворительном прохождении оценки работнику выдается свидетельство, действующее 5 лет, а при неудовлетворительном – выдается заключение с рекомендациями: на какие темы или вопросы необходимо обратить особое внимание при последующей сдаче экзамена для подтверждения своей квалификации по прошествии не менее трех месяцев.

Проанализируем результаты прохождения независимой оценки квалификации сотрудников ПАО «Россети Юг» в период 2019-2022 гг.[4] В

данном периоде были организованы и сданы профессиональные экзамены по квалификациям указанных на рисунке 1.

№ п/п	Профессиональный стандарт	Наименование профессиональной квалификации
1	Работник по осуществлению функций диспетчера в сфере оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике (код вида деятельности 20.035)	Диспетчер по оперативно-технологическому управлению в электрических сетях (5 уровень квалификации)
2	Работник по техническому аудиту систем учета электроэнергии (код вида деятельности 20.039)	Электромонтер по обслуживанию приборов учета (3 уровень квалификации)
		Инженер по техническому обслуживанию систем учета электроэнергии (5 уровень квалификации)
3	Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей (код вида деятельности 20.034)	Электромонтер по техническому обслуживанию и ремонту устройств релейной защиты и автоматики электрических сетей (3 уровень квалификации)
		Электромонтер по техническому обслуживанию и ремонту устройств релейной защиты и автоматики электрических сетей (4 уровень квалификации)
		Инженер по релейной защите и автоматике электрических сетей (5 уровень квалификации)
4	Работник по оперативно-технологическому управлению в электрических сетях (код вида деятельности 20.041)	Электромонтер по управлению технологическим режимом работы электроустановки и (или) эксплуатационным состоянием объекта электросетевого хозяйства (3 уровень квалификации)
5	Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей (код вида деятельности 20.032)	Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств подстанций электрических сетей напряжением до 110 кВ (4 уровень квалификации)
		Мастер по техническому обслуживанию и ремонту оборудования подстанций (5 уровень квалификации)
		Руководитель подразделения по техническому обслуживанию и ремонту оборудования подстанций (6 уровень квалификации)
6	Работник по техническому обслуживанию и ремонту кабельных линий электропередачи (код вида деятельности 20.030)	Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий электропередачи (3 уровень квалификации)
		Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий электропередачи (4 уровень квалификации)
7	Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи (код вида деятельности 20.031)	Электромонтер по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи (3 уровень квалификации)

Рисунок 1. – Перечень профессиональных квалификаций, на которые были направлены сотрудники Общества в 2019-2022 гг. [4]

Сведения о результатах прохождения независимой оценки квалификаций отражены на рисунке 2. Данная таблица содержит основные показатели – среднесписочная численность персонала, численность сотрудников, прошедших независимую оценку, из общей численности, а также численность сотрудников, которые успешно сдали профессиональный экзамен и не сдали его за период 2019-2022 гг. Для оценки результатов НОК нарастающим итогом

указана общая численность сотрудников, которых привлекли к подтверждению своей квалификации.

№ п/п	Показатели	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	ИТОГО:
1	Среднесписочная численность персонала, чел.	13686	13663	13535	13669	-
2	Численность сотрудников, прошедших независимую оценку квалификации, чел., в том числе	429	672	766	803	2670
	- получивших свидетельства	300	521	570	739	2130
	- получивших заключение	129	151	196	64	540

Рисунок 2. Результаты прохождения НОК в ПАО «Россети Юг» за период 2019-2022 гг. [4]

За указанный период можем наблюдать, что ежегодно в ПАО «Россети Юг» возрастает количество оцениваемых сотрудников, поэтому инструмент независимой оценки квалификации считается развивающимся и занимает важное место в системе управления персоналом Общества.

Подводя итог, отметим, что оценка персонала по профессиональным стандартам в Обществе имеет ряд преимуществ. НОК способствует увеличению количества квалифицированных специалистов в электроэнергетике, что снижает расходы на обучающие мероприятия, повышает конкурентоспособность организации, увеличивает производительность труда, улучшает показатели деятельности. Для работников Общества тоже есть положительные стороны: процедура НОК подтверждает квалификацию сотрудника, способствуют достижению результатов, на основе которых будет приниматься решение о продвижении сотрудников, их материальном и нематериальном стимулировании.

Таким образом, на примере ПАО «Россети Юг» был рассмотрен инструмент независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам электроэнергетической отрасли. Внедрение профессиональных стандартов в Общество началось не так давно, но уже дает свои результаты и перспективы развития. Ежегодно потребность в оценке

возрастает по квалификациям и административно управленческого и производственно-промышленного персонала, на что АНО «ЮМЦК» увеличивает перечень квалификаций и удовлетворяет потребность Общества. Благодаря инициативе объединения работодателей в электроэнергетике постоянно происходит разработка и обновление реестра профессиональных стандартов. Несмотря на это еще значительное количество работников должны пройти независимую оценку квалификации для подтверждения своего профессионального уровня.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/;

2. Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/;

3. Лаврентьева Е.А., Афолина К.Д. Организационно-теоретические основы независимой оценки квалификации работников // БИТ 2022 Том 6 № 1 (21). С. 37–41;

4. Годовой отчет публичного акционерного общества «Россети Юг» (ПАО «Россети Юг») за 2022 год утвержден годовым Общим собранием акционеров ПАО «Россети» 09.06.2023 (протокол от 13.06.2023 № 26). – 255 с. - [сайт]. - URL: https://rosseti-yug.ru/aktsioneru-investoru/godovoy-otchet-za-2021-god/?sphrase_id=57915;

5. О компании. Официальный сайт– [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosseti-yug.ru/>;

6. О центре. Официальный сайт – [Электронный ресурс]. – URL: <https://yumck.org/aboutus>.

References

1. Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on August 4, 2023, amended on October 24, 2023) (as amended and supplemented, entered into force on September 1, 2023) – URL:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/;
2. Federal Law of July 3, 2016 N 238-FZ “On Independent Assessment of Qualifications” - URL:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/;
3. Lavrentyeva E.A., Afonina K.D. Organizational and theoretical foundations of independent assessment of workers’ qualifications // BIT 2022 Volume 6 No. 1 (21). pp. 37–41;
4. The annual report of the public joint stock company Rosseti South (PJSC Rosseti South) for 2022 was approved by the annual General Meeting of Shareholders of PJSC Rosseti on 06/09/2023 (Minutes dated 06/13/2023 No. 26). – 255 s. - [website]. - URL: https://rosseti-yug.ru/aktsioneru-investoru/godovoy-otchet-za-2021-god/?sphrase_id=57915;
5. About the company. Official website – [Electronic resource]. – URL:
<https://rosseti-yug.ru/>;
6. About the center. Official website – [Electronic resource]. – URL:
<https://yumck.org/aboutus>.