

ЭЛЕКТРОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Киценко Элеонора Николаевна
Начальник отдела управления проектами ООО «АкадЭкс»,
Аудитор систем менеджмента качества УАК



Подходы к менеджменту постоянно эволюционируют и дополняются, но вместе с тем их основы заложены еще в начале 20 века Фредериком Тэйлором, Генри Фордом и другими выдающимися руководителями того времени.

Именно Тейлором предложена концепция научного менеджмента, которая включила системный подход, кадровый (сегодня - HR) менеджмент, идею распределения ответственности между работниками и руководителями, идею научного нормирования труда. Он разработал основы иерархической структуры управления организацией, была создана производственная система Форда - Тейлора [1], которая в основных чертах сохранилась до сих пор, и является моделью организации производства большинства современных предприятий.

Но наряду с развитием технологии менеджмента сегодня мы можем встретить компании, которые работают в нынешних условиях рынка и при этом находятся на разных уровнях развития технологии менеджмента. Причем иногда эти расхождения разительные - в десятилетиях эволюции. Организации, как и люди, могут идти в ногу со временем, могут его опережать и могут отставать от него.

Мы уже привыкли в большинстве передовых организаций видеть среди высшего руководства HR-менеджеров, а в некоторых - HR-департаменты с собственной иерархией и распределением полномочий, обязанностей и ответственности.

Как известно, в разделе 6.2.2 ДСТУ ISO 9001-2009 «Системы управления качеством. Требования» [2] установлены требования к определению и поддержке компетенции персонала.

Для решения этих задач в состав органов государственной власти, органов местного самоуправления и государственных предприятий, учреждений и организаций входят отделы управления персоналом, которые осуществляют весь спектр кадровых услуг от поиска персонала до продления срока пребывания на государственной службе и увольнения с государственной службы.

Под развитием персонала в данном случае понимается адаптация, обучение, планирование карьеры персонала.

Указанная деятельность регламентирована Постановлением КМУ «Об утверждении Положения о системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и Положения о едином порядке подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций» [3] и Постановлением КМУ «Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва для государственной службы» [4].

Во всех указанных организациях эти задачи решаются путем внутреннего и внешнего обучения, которое направлено на обеспечение соответствия квалификации работников установленным критериям. Для этого составляются планы обучения, организуется внутреннее обучение, персонал направляется на обучение в ведомственные учебные центры, областные центры переподготовки и повышения квалификации, Институт повышения квалификации руководителей кадров НАГУ при Президенте Украины и т.п.

Указанная деятельность нуждается в значительных затратах рабочего времени и материальных ресурсах для ее организации и еще больших затрат - для осуществления.

Наряду с этим, в мире набирает оборот система электронного дистанционного обучения (ЭДО) [5], которая позволяет:

- Задokumentировать установленные законодательством, отраслевыми и ведомственными нормативными документами требования к квалификации и опыту работы персонала (эталонные профессионально-квалификационные характеристики должностей).
- Вести учет фактической квалификации и опыта работы персонала, в автоматическом режиме сравнивать их с эталонными.
- Формировать кадровый резерв на основании автоматической оценки персонала программным средством, которое полностью исключает субъективные факторы.
- Организовать адаптацию новых работников и стажировку с максимальной эффективностью, в короткие сроки и с минимальной нагрузкой на руководителей стажировки, наставников и т.п.
- Организовать обучение, которое не нуждается в отрыве персонала от производственной деятельности, позволяет создать индивидуальный график обучения для каждого работника и в то-

же время, полностью контролировать сроки, полноту и успешность обучения.

- Создать реестр электронных преподавателей, которые будут признанными экспертами в своих сферах деятельности и будут в распоряжении слушателей 24 часа в сутки.

Другими направлениями деятельности кадровых отделов являются: проведение оценки кандидатов на государственную службу в соответствии с требованиями Постановления Кабинета Министров Украины от 15.02.2002г. №169 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих» [6]; проведение ежегодной оценки государственных служащих с учетом Общих методических рекомендаций относительно проведения ежегодной оценки выполнения государственных служащими возложенных на них обязанностей и задач, утвержденным приказом Главного управления государственной службы Украины от 31.05.02 г. № 39; проведение аттестаций согласно требованиям Постановления Кабинета Министров Украины от 28.12.2000 г. № 1922 «Об утверждении Положения о проведении аттестации государственных служащих» [7].

Для выполнения указанных задач кроме затрат, указанных выше, необходимы затраты на создание и функционирование аттестационных комиссий органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций.

Возможности ЭДО для уменьшения затрат на решение указанных задач позволяют:

- Создать электронные тесты, которые позволят всесторонне и объективно оценить уровень профессиональных и специальных знаний кандидата на должность и должностного лица в ходе аттестации.
- Создать программные средства для автоматического сравнения контрольных точек ежегодных личных планов государственных служащих в ходе проведения ежегодной оценки выполнения государственных служащими возложенных на них обязанностей и задач.
- Интегрировать средства автоматического контроля в электронную систему развития и оценки персонала.
- Создать систему автоматической генерации отчетов в разных разрезах относительно профессионально-квалификационных характеристик работников, результатов их обучения и ежегодных оценок и периодических аттестаций.

Создание и внедрение электронной системы развития и оценки персонала разрешит сократить затраты на командировку, высвободить часть рабочего времени государственных служащих для решения основных задач: предоставления качественных услуг обществу, населению, субъектам национальной экономики.

Список использованной литературы:

1. Нив Г.Р. «Пространство доктора Деминга» - Тольятти: «Развитие через качество», 1988.
2. ДСТУ ISO 9001-2009 «Системы управления качеством. Требования»
3. Постановление Кабинета Министров Украины от 08.02.1997 г. № 167 «Об утверждении Положения о системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и Положения о едином порядке подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций».
4. Постановление Кабинета Министров Украины от 28.01.2001г. №199 «Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва для государственной службы».
5. <http://acadex.ua>.
6. Постановление Кабинета Министров Украины от 15.02.2002г. №169 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих».
7. Постановление Кабинета Министров Украины от 28.12.2000 р № 1922 «Об утверждении Положения о проведении аттестации государственных служащих».