



Оценка уровня профессиональной компетенции работников при проведении кадровой ротации

СПб ГБУ «Централизованная библиотечная система Приморского района Санкт-Петербурга»

Кадровая ротация

КАДРОВАЯ РОТАЦИЯ - перевод или перемещение сотрудника с одной должности на другую в рамках одного учреждения или структурного подразделения по причинам производственной необходимости

КАДРОВАЯ РОТАЦИЯ может быть ограничена нормами действующего законодательства, различными подзаконными актами, отраслевыми и ведомственными нормами и правилами

АТТЕСТАЦИЯ как технология повышения эффективности кадровой ротации через оценку уровня профессиональной компетенции работников



Этапы реализации технологии

ЭТАП ПЕРВЫЙ – разработка и внедрение пакета документов, определяющих полномочия аттестационной комиссии, критерии оценки и порядок аттестации

ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ издаваемые в учреждении:

1. Положение об аттестации
2. Приказ о проведении аттестации с утверждением состава аттестационной комиссии
3. Формы документов для подачи в аттестационную комиссию:
заявление работника, аттестационный лист, отзыв или характеристика непосредственного руководителя и т.д.
4. Форма протокола заседания аттестационной комиссии



Этапы реализации технологии

ЭТАП ВТОРОЙ – работа с представленными в аттестационную комиссию документами.

На этом этапе, прежде всего, проводится оценка уровня квалификации работника исходя из требований к должности, установленных законодательно, в том числе требований предъявляемым к категорийности/разрядности, в случае если должность это подразумевает.

Работа с квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, отраслевыми и ведомственными документами.



Этапы реализации технологии

ЭТАП ТРЕТИЙ – проведение аттестации исходя из выбранной формы

Устная – собеседование в формате «вопрос-ответ». Может проводиться как индивидуально, так и коллегиально. В ходе такого собеседования аттестационная комиссия задает работнику интересующие ее вопросы, предлагает ему оценить свою работу и заслушивает мнение работника о том, что может сделать работодатель для улучшения результата работы.

Письменная – заполнение тестов, опросников. Данная форма проведения аттестации обеспечивает равный подход к оценке уровня профессиональной подготовки и знаний каждого аттестуемого работника.

Смешанная – устное собеседование с обязательным ответом в письменном виде на вопросы теста или анкеты



Этапы реализации технологии

ЭТАП ЧЕТВЕРТЫЙ – решение аттестационной комиссии о соответствии уровня профессиональной компетенции работника той или иной должности
Решение комиссии оформляется протоколом заседания. Итоговая оценка уровня профессиональной компетенции работника заносится в аттестационный лист

ЭТАП ПЯТЫЙ – в случае успешного прохождения работником аттестации кадровая служба проводит кадровую ротацию.



Ожидаемые результаты проекта

Оценка уровня профессиональной компетенции работников будет способствовать оптимизации использования трудовых ресурсов в учреждении, созданию дополнительных стимулов к профессиональному росту работников, формированию кадрового резерва из наиболее компетентных специалистов.

Плюсы для работодателя:

1. Развитие персонала и повышение уровня квалификации работников.
2. Мотивирование персонала к учебе и повышению профессиональной компетенции.
3. Закрытие свободных вакансий.
4. Предотвращение выгорания сотрудников.
5. Создание резерва кадров.

Плюсы для работника:

1. Возможность реализации своего трудового потенциала.
2. Повышение уровня квалификации.
3. Продвижение по службе

