

Requisitos del procedimiento de certificación de personal en la empresa de la industria de la aviación

Requirements of the personnel certification procedure in the aviation industry company

Received: January 20, 2020

Accepted: February 28, 2020

Written by:

Natalya Viktorovna Prosvirina⁷⁷https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=882866

Resumen

El propósito de este estudio es analizar e identificar las características del sistema de certificación de personal en la empresa de la industria de la aviación, que es uno de los sectores principales de alta tecnología y alta tecnología del complejo industrial de defensa ruso. Las cuestiones relacionadas con la certificación de personal en empresas de industrias de alta tecnología son actualmente particularmente relevantes. Dado que la certificación de los empleados es la función más importante del servicio de personal, que es un examen periódico de la idoneidad profesional y el cumplimiento del puesto que ocupa un empleado de la organización. Permite a los empleados recibir comentarios, una evaluación de su trabajo, motivar a sus colegas a trabajar de manera efectiva; identificar el potencial de los empleados, justificar decisiones sobre la rotación del personal, evaluar la efectividad de la capacitación de los empleados, determinar áreas de trabajo para el desarrollo y desarrollo del personal; crear un grupo de talentos para ascender a puestos más altos. Se necesita la certificación de los empleados de la empresa de la industria de la aviación para evaluar la composición de calidad del personal de la organización, identificar la carga de cada miembro del equipo, identificar problemas y direcciones para mejorar el estilo y los métodos de gestión del colectivo laboral. Para lograr este objetivo, se resolvieron las siguientes tareas: se estudiaron los objetivos de certificación de los empleados de la empresa de la industria de la aviación; se muestran los criterios para la certificación del personal, los métodos y las etapas de su implementación; se analiza la efectividad de la certificación y la racionalización de los lugares de trabajo de la

Abstract

The purpose of this study is to analyze and identify the features of the personnel certification system at the aviation industry enterprise, which is one of the backbone high-tech and high-tech sectors of the Russian defense industrial complex. Issues related to the certification of personnel in enterprises of high-tech industries are currently particularly relevant. Since certification of employees is the most important function of the personnel service, which is a periodic examination of the professional suitability and suitability of the position held by an employee of the organization. It allows employees to receive feedback, an assessment of their work, motivate colleagues to work effectively; identify the potential of employees, substantiate decisions on staff rotation, evaluate the effectiveness of employee training, determine areas of work for staff development and development; to form a personnel reserve for promotion to higher positions. Attestation of employees at the aviation industry enterprise is needed in order to assess the quality composition of the organization's personnel, to identify the burden on each member of the team, to identify problems and directions for improving the style and methods of managing the labor collective. To achieve this goal, the following tasks were solved: the objectives of certification of employees at the aviation industry enterprise were studied; criteria for personnel certification, methods and stages of its implementation are shown; the effectiveness of certification and rationalization of the workplaces of the aviation industry enterprise is analyzed; The main errors of management during the certification of personnel at the enterprise are considered. For this, methods of theoretical and empirical research were used.

Key words: features of personnel certification, goals of personnel certification at an aviation

⁷⁷ Ph.D. Profesora Asociada, Departamento de Recursos Humanos, Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow

empresa de la industria de la aviación; Se consideran los principales errores de gestión durante la certificación del personal de la empresa. Para esto, se utilizaron métodos de investigación teórica y empírica.

Palabras clave: características de la certificación del personal, objetivos de la certificación del personal en una empresa de la industria de la aviación, métodos y etapas de la certificación del personal, errores durante la certificación del personal, evaluación de la efectividad de la certificación del personal.

Introduction

La industria de la aviación de Rusia es una de las principales industrias centrales del complejo industrial de defensa (MIC) del país, así como las industrias de alta tecnología y alta tecnología. Por lo tanto, la alta calidad del personal en las empresas de esta industria es una de las tareas más importantes que enfrentan los gerentes (Novikov & Prosvirina, 2019).

Entre todas las formas de identificar el nivel de calificación, motivación y relevancia para los puestos ocupados de sus empleados, la certificación del personal es la mejor. Es con la ayuda de la certificación que es posible obtener información, aprender sobre las oportunidades y habilidades no realizadas de los empleados. Debido a esto, es posible mejorar la calidad de la actividad tanto de un especialista individual en particular como de toda la empresa en su conjunto (Director General, 2019).

El propósito del estudio

El propósito de este estudio es analizar temas relacionados con la certificación de personal en la empresa y la industria de la aviación.

Material y métodos de investigación

Durante el estudio, se indagaron los trabajos de científicos rusos y extranjeros en el campo de la certificación de personal. El artículo utiliza los métodos de análisis situacional y de sistemas, construcciones lógicas, generalizaciones,

industry enterprise, methods and stages of personnel certification, errors during personnel certification, assessment of the effectiveness of personnel certification.

analogías, comparaciones y observaciones incluidas.

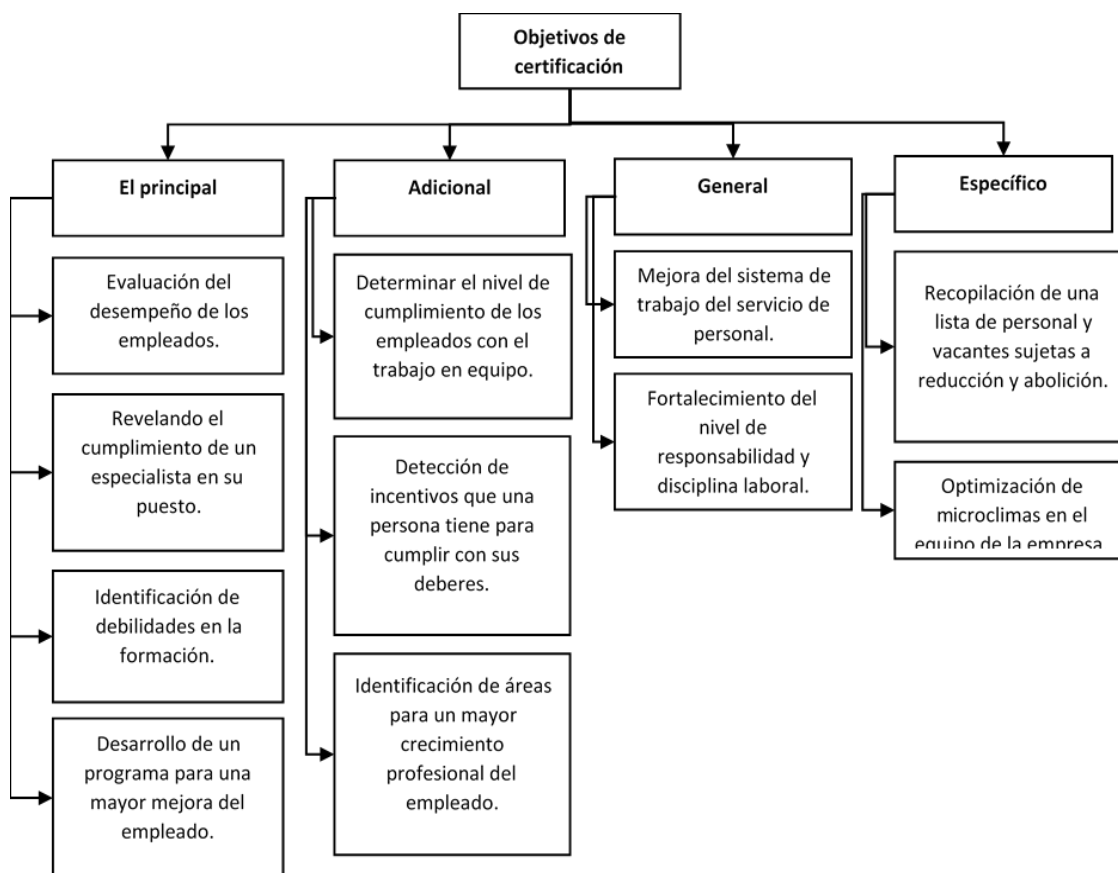
Resultados de la investigación y discusión

La certificación en una empresa implica un procedimiento para evaluar las calificaciones de un empleado (nivel de conocimiento y habilidades profesionales), integridad y calidad del cumplimiento de sus funciones por parte de un empleado, así como determinar las áreas de desarrollo para los empleados de acuerdo con los requisitos de un puesto en la organización.

La certificación en la empresa de la industria de la aviación se lleva a cabo para:

- asegurar el avance sistemático del personal de los empleados de la compañía de acuerdo con el nivel de su desarrollo gerencial y profesional;
- obtener información sobre el cumplimiento del puesto por parte del empleado y la necesidad de capacitación adicional de los empleados;
- determinación de incentivos para la mejora continua del profesionalismo y la responsabilidad personal por su trabajo.

Los objetivos más completos de la certificación del personal se presentan en la Figura 1.



Los principios fundamentales de la certificación son:

- frecuencia y certificados requeridos para cada empleado;
 - objetividad de la evaluación de los empleados;
 - certeza de los requisitos para un empleado;
 - diferenciación de requisitos para diversas categorías de trabajadores;
 - transparencia del procedimiento de certificación, expresado en su apertura y transparencia de los criterios de evaluación y los mecanismos de toma de decisiones;
 - confidencialidad de la información personal durante la certificación. La certificación puede llevarse a cabo de tres maneras (Director General, 2019).
1. *Autoevaluación del empleado.* Este método de certificación puede llamarse empírico, precede a una conclusión por parte de expertos y la administración. En este caso, el empleado analiza de forma independiente sus actividades

durante un período de tiempo específico, argumenta sus decisiones y construye una proyección de su trabajo para el futuro. Gracias a la implementación de este método, el especialista tiene la oportunidad de repasar sus requisitos funcionales y disciplinarios del liderazgo, así como realizar cambios en su trabajo y comportamiento. La información obtenida como resultado de la autoevaluación del empleado ayuda a los superiores a tomar decisiones más objetivas, a encontrar los hechos necesarios para resolver dudas. La tarea principal, que se resuelve mediante un procedimiento similar para la certificación del personal, es obtener datos de los empleados que contribuyan a su estilo de conducta empresarial.

2. *Evaluación del supervisor de los empleados.* La parte más importante del proceso de certificación es la evaluación del empleado por parte de su superior directo. Sin embargo, para que los administradores puedan analizar objetiva y profesionalmente las actividades de sus subordinados, es necesario prepararlos bien: instruir,

asesorar, determinar el lugar y el momento de la auditoría. Cada líder calificado debe ser capaz de certificar adecuadamente a sus subordinados. Con base en los resultados de la entrevista con el empleado, el jefe debe completar un formulario de evaluación especial, donde se requiere ingresar toda la información recibida. En el futuro, tales formas ayudan a argumentar ciertas acciones por parte del líder en relación con el subordinado (por ejemplo, la negativa a mejorar la escala profesional, etc.). Este método de evaluación, por regla general, lo lleva a cabo directamente el jefe, pero también tiene derecho a solicitar la opinión de expertos.

3. *Evaluación de empleados por expertos.* Se debe contactar a los expertos si el

supervisor inmediato por alguna razón no puede realizar la certificación por sí mismo (por ejemplo, se necesita un especialista con un perfil estrecho). Sin embargo, como experto, puede invitar solo a la persona que interactuó con el empleado evaluado dentro de la empresa y tiene una idea de su comportamiento comercial. De gran importancia, además de la verificación directa, es el informe de los resultados al empleado certificado, junto con los comentarios de recomendación. El gerente directo del empleado certificado es responsable de la implementación de estas acciones.

La Tabla 1 presenta una lista de publicaciones cuya certificación es obligatoria y establecida por el Estado.

Tabla 1. Lista de puestos sujetos a certificación obligatoria (Director General, 2019)

No. p / p	Publicaciones	Documento reglamentario
1	Liderazgo de instituciones estatales federales y unitarias.	Cláusula 2 Artículo 21 de la Ley Federal N° 161 de 14 de noviembre de 2002 Cláusula del Reglamento N° 234 aprobada por Decreto del Gobierno de la Federación de Rusia de 16 de marzo de 2000
2	Empleados involucrados en el servicio civil y que reciben salarios del presupuesto federal o regional	Artículo 48 de la Ley Federal No. 79 del 27 de julio de 2004, Cláusula 1 del Reglamento No. 110, aprobado por Decreto del Presidente de la Federación de Rusia del 1 de febrero de 2005 No. 110
3	Empleados de todas las empresas cuyas actividades están relacionadas con el trabajo en las líneas ferroviarias de comunicación general: movimiento, maniobras, servicio, etc.	Cláusula 4 del artículo 25 de la Ley Federal No. 17 del 10 de enero de 2003
4	Empleados de servicios de aviación, así como aquellos involucrados en el transporte aéreo.	Cláusula 2 del Artículo 8 del Código del Aire de la Federación Rusa.
5	Trabajadores que garantizan la seguridad de todo tipo de vehículos: terrestres, ferroviarios, aéreos, marítimos.	Cláusula 1 del Reglamento N ° 13/11, aprobado por orden del Ministerio de Transporte de Rusia y el Ministerio de Trabajo de Rusia de fecha 11 de marzo de 1994. Cláusula 1.1 del Reglamento N ° 1908, aprobado por orden del Ministerio de Educación y Ciencia de Rusia del 26 de junio de 2000; Cláusula 1 del Reglamento N ° 284, aprobado por orden de Rusia del 6 de agosto de 2009.
6	Trabajadores de instituciones educativas estatales y no estatales (docentes)	Parte 2 del artículo 9 de la Ley Federal N ° 116 del 21 de julio de 1997
7	Empleados peligrosos	Artículo 47 de la Ley Federal No. 114 del 21 de julio de 1997, Cláusula 1 del Reglamento No. 1658, aprobado por orden del Servicio Federal de Aduanas de Rusia del 24 de diciembre de 2008.
8	Oficiales de aduanas	

La certificación opcional se puede llevar a cabo para los empleados en cualquier posición. La certificación periódica en la empresa se lleva a cabo una vez cada tres años.

Se lleva a cabo una certificación extraordinaria por iniciativa y presentación del director general de la empresa, acordado con el director general adjunto en la dirección para evaluar las calificaciones del empleado, la integridad y calidad del desempeño del empleado de sus funciones funcionales en los siguientes casos:

- si el empleado está planeando (es un candidato) para un puesto vacante;
- si el empleado está planeando un avance profesional y (o) un aumento en los salarios;

- la necesidad de una transferencia temporal a un puesto superior durante el período de ausencia prolongada del empleado principal o hasta que se cierre la vacante.

La certificación de los empleados (periódica y extraordinaria) de la empresa de la industria de la aviación está diseñada para evaluar de manera objetiva e integral las calificaciones del empleado, la calidad del desempeño de las funciones, el nivel de conocimiento y las habilidades de cada empleado y establecer el grado de cumplimiento con el puesto (trabajo), así como determinar la necesidad y la dirección del desarrollo posterior del empleado (Fedotova, Tikhonov & Novikov, 2017)

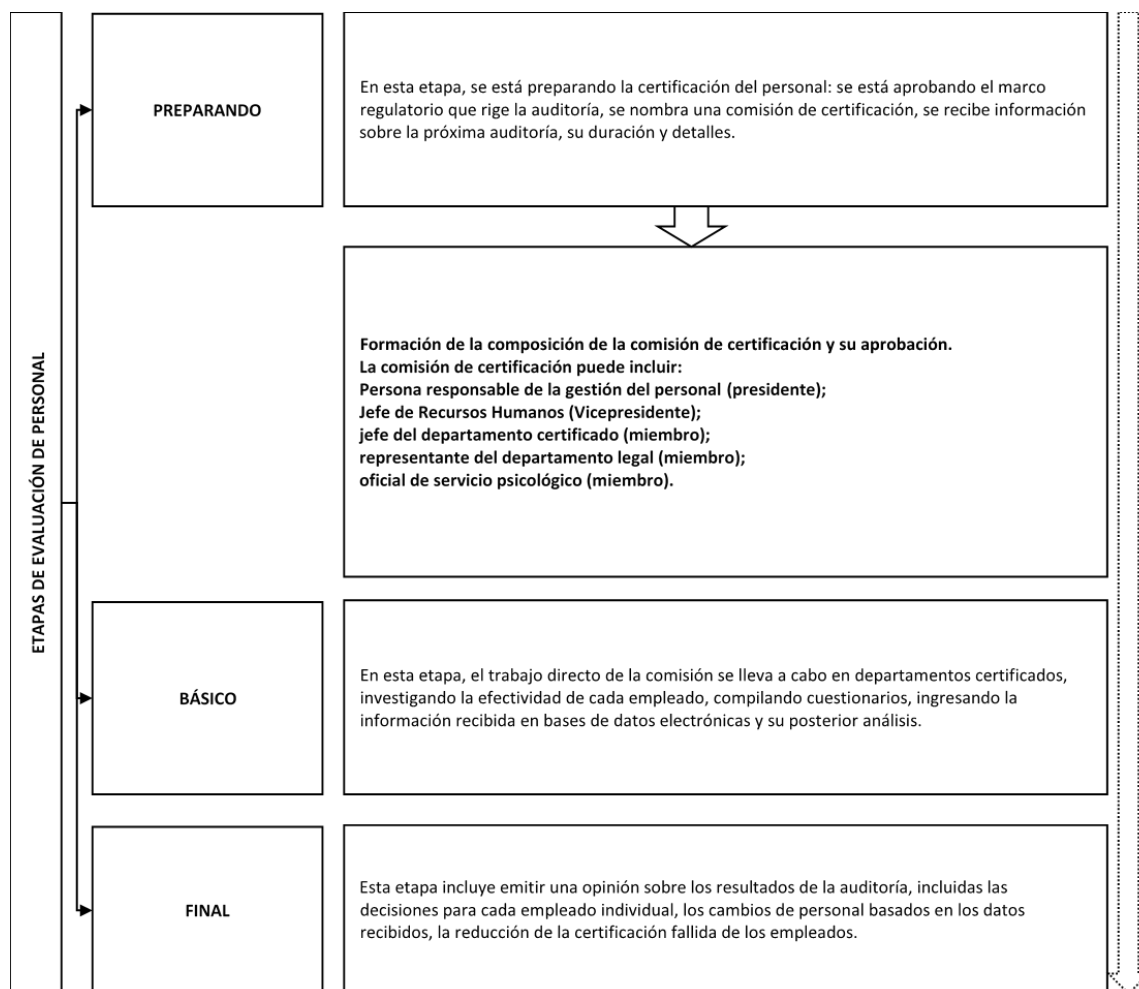


Fig. 2. Etapas de certificación del personal.

La certificación de los empleados de la empresa prevé la evaluación del empleado de acuerdo con los siguientes criterios:

- nivel de calificación de los empleados, expresado en el nivel requerido de conocimientos y habilidades profesionales;
 - integridad y calidad del desempeño de los deberes funcionales;
 - nivel de cumplimiento de la disciplina laboral (producción) y la legislación laboral interna.
- Los resultados personales

sobresalientes y los logros de un empleado certificado que afectan el logro del resultado general de la empresa también se tienen en cuenta al desarrollar una solución de certificación (Kraev, Tikhonov & Novikov, 2018)

Los empleados de la empresa están obligados a familiarizarse con sus responsabilidades funcionales y la lista de conocimientos y habilidades profesionales necesarios para realizar estas tareas.

La Tabla 2 presenta los principales errores que se cometen durante la certificación del personal.

Tabla 2. Errores durante la certificación del personal (Director General, 2019)

No. p / p	Error	Característica
1	Establecer incorrectamente metas y objetivos de certificación.	Este error es el más grave y común. Del procedimiento de verificación, es necesario extraer el máximo beneficio de maximizar la eficiencia de toda la empresa, y no solo deshacerse del personal no calificado.
2	Bajo nivel de conciencia de los empleados.	Si la certificación en la organización nunca se ha llevado a cabo, debe anunciarse con anticipación, preferiblemente en unos pocos meses, proporcionando explicaciones sobre la naturaleza, las metas y los objetivos del proceso. Este enfoque ayudará a mantener una atmósfera psicológica favorable en el equipo.
3	Durante la certificación, compare a los empleados entre sí.	Para las actividades analíticas y comparativas, vale la pena cumplir con los estándares adoptados por la empresa y no permitir comparaciones entre individuos.
4	Un enfoque diferente para las personas que realizan el trabajo de manera idéntica.	Al realizar la certificación, es importante utilizar un enfoque individual para cada empleado, sin aplicar los mismos estándares a todos. Es muy importante mantener la imparcialidad y, por lo tanto, confiar en las opiniones de las personas desinteresadas.
5	Use un rango limitado de clasificaciones.	La escala de calificación debe tener una gama bastante amplia de criterios. Esto ayudará a agrupar objetivamente a los empleados que son similares en términos de cualidades profesionales y productividad laboral.
6	Tener una actitud parcial hacia algunos empleados.	La clave para una certificación exitosa y eficiente en la empresa es el estricto cumplimiento del principio de imparcialidad y objetividad. Las medidas aplicadas a los empleados después de los resultados de la certificación deben planificarse solo sobre la base de conclusiones sobre sus actividades reales y su nivel de competencia.
7	Durante el procedimiento, cambie repentinamente los requisitos.	Casi todas las organizaciones se enfrentan al hecho que el anuncio de la próxima certificación de personal está rodeado de rumores que generan neurosis y una atmósfera tensa en el equipo, lo que debe evitarse.

Para evitar tales errores, es necesario explicar cuidadosamente a la persona certificada la esencia del próximo procedimiento. Los requisitos deben determinarse por adelantado y no modificarse hasta la finalización del procedimiento de certificación. De lo contrario, el grado de lealtad de los subordinados en relación con la gestión puede reducirse significativamente.

Por lo tanto, la certificación en la empresa permite a los empleados recibir comentarios, una evaluación de su trabajo, motivar a sus colegas a trabajar de manera efectiva; identificar el potencial de los empleados, justificar decisiones sobre la rotación del personal, evaluar la efectividad de la capacitación de los empleados, determinar áreas de trabajo para el desarrollo y desarrollo del personal; formar una reserva de personal para ascender a puestos más altos (Novikov, 2018)

El comité de certificación, teniendo en cuenta los debates (en ausencia de un empleado que se someta a la certificación), otorga una de las siguientes calificaciones mediante votación abierta.

- corresponde a la posición ocupada.
- corresponde al puesto, sujeto a la mejora del trabajo, la implementación de las recomendaciones del comité de certificación y la recertificación en un año.
- no coinciden con su posición.

Un hecho interesante es que, con la organización adecuada del sistema de certificación en la empresa de la industria de la aviación, la actitud hacia este procedimiento también cambia. Con el tiempo, deja de causar tensión y ansiedad en el equipo (Novikov, 2018)

Conclusiones

Dado que la certificación es una de las principales tecnologías de gestión de personal, su efectividad dependerá tanto del grado de proceso tecnológico como del nivel de conocimiento de los especialistas directamente involucrados en el procedimiento.

Con una certificación competente, el jefe puede estudiar más profundamente al personal, mejorar su selección, colocación y uso. La certificación estimula el desarrollo de la actividad creativa y la iniciativa de los empleados, lo cual es especialmente importante en las condiciones modernas (Kraev, Tikhonov & Novikov, 2018)

La efectividad de la certificación y la racionalización de los lugares de trabajo de una empresa de la industria de la aviación se expresa en el ahorro de mano de obra, recursos materiales y financieros, un aumento en el nivel de utilización de las capacidades de producción, un aumento en la actividad creativa de los trabajadores y, finalmente, en el crecimiento de la productividad laboral (Matalin, 2019). Los indicadores de eficiencia económica de las medidas para racionalizar los empleos sobre la base de su certificación en la organización son los siguientes:

- reducción relativa en el número de empleados, incluso debido a su liberación absoluta;
- crecimiento de la productividad;
- ahorros al reducir el costo de producción (trabajo, servicios) en general y para artículos individuales de costos actuales;
- efecto económico anual.

La certificación debe llevarse a cabo sistemáticamente y contribuir a la implementación de medidas para el desarrollo social de los colectivos, asegurando la mejora de la estructura profesional y de calificación del personal, elevando el contenido de su trabajo y desarrollando la actividad creativa y social de los trabajadores (Novikov & Prosvirina, 2020).

La importancia de la certificación es que ayuda a mejorar cualitativamente el proceso de gestión de personal de la empresa y a optimizar la política de recursos humanos.

Referencias

- Director General (11 de noviembre de 2019). Certificación de personal: etapas de realización y análisis de resultados. Recuperado de: <https://www.gd.ru/articles/7992-attestatsiya-personala?ustp=W>
- Director General (15 de noviembre de 2019). Certificación y formación avanzada del personal. Recuperado de: <https://www.gd.ru/articles/10044-attestatsiya-i-povyshenie-kvalifikatsii-personal>.
- Matalin, A.S. (November 10, 2019). Certification of employees in labor law // URL of the State Library of Russia: <http://rsl.ru/rsl01002630661.txt>
- Kraev, V.M., Tikhonov, A.I. & Novikov, S.V. Economic Conversion in the Aviation Industry. Russ. Engin. Res. 38, 330–333 (2018). <https://doi.org/10.3103/S1068798X18040160>

Fedotova, M.A., Tikhonov, A.I., Novikov S.V. (2017) Evaluation of the effectiveness of personnel management in aircraft manufacturing companies. STIN. 12. 6-8.

Novikov, S., & Prosvirina, N. (2019). Clusters classification in the modern innovation economy. Amazonia Investiga, 8(19), 620-630. Retrieved from <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/277>

Novikov, SV. (2018). The features of innovative processes in the Russian Federation: Analysis of current practices. Espacios 39 (39), 2.

Novikov, SV, Prosvirina, NV (2020). Analysis of features of innovative processes in the Russian. Revista ESPACIOS. 41 (01). 29-36

Novikov SV (2018). Análisis estratégico del desarrollo de instalaciones de fabricación de alta tecnología. Investigación de ingeniería rusa, 38 (3), 198-200