

БЕСПОЯСНА М.В., ст.гр.41  
Наук. керів.: Кравченко В.О., к.є.н., проф.  
ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",  
м. Одеса

## **АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто теоретико-методологічні аспекти атестації персоналу. Проаналізовано сучасний досвід оцінки персоналу та виявлено низку проблем, для розв'язання яких запропоновано заходи та засоби, які зрештою приведуть до піднесення індексу людського розвитку.*

**Актуальність.** У сучасних умовах розвитку ринку товарів і послуг з урахуванням кон'юнктури ринку праці найбільшого значення набуває безпосереднє поєднання робочої сили із засобами виробництва, а точніше оптимальне поєднання трьох елементів суспільного значення – техніки, людини та зовнішнього середовища. Слід зазначити, що вдосконалення засобів виробництва, зумовлене науково-технічним прогресом, потребує робочої сили, здатної забезпечувати роботу нової техніки за допомоги нових передових методів та прийомів праці. Отже, в основі вдосконалення – розвиток персоналу, який, на думку автора, має підлягати періодичній атестації працівників на відповідність своєму робочому місцю та використанню трудового потенціалу людини на повну потужність. Тож метою даної статті є показ того, як атестація робочих місць впливає на складові індексу людського розвитку – рівень освіти, доходів, валового внутрішнього продукту на душу населення, тривалість життя [1, с.11].

**Мета дослідження.** Якісні зрушення, які мають відбутися внаслідок нових підходів до атестації персоналу на підприємстві.

**Основна частина.** Нині в науці превалюють визначення атестації, які базуються на тому, що це систематичне оцінювання кадрів, що проводиться у певний час у встановленій формі за спеціально розробленою процедурою перед атестаційною комісією. Але досвід інших країн, а саме так званих «організацій, що безперервно навчаються», довів, що безперервне навчання неможливе без безперервного оцінювання кадрів, тобто тієї самої атестації, на основі якої коригуються «вимоги робочого місця» до рівня розвитку робочої сили [2, с.34].

Тож, на думку автора, атестація персоналу – це безперервне та безпосереднє формалізоване оцінювання поточної трудової діяльності кадрів підприємства його керівником, що проводиться постійно в довільній формі за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення. А атестація перед атестаційною комісією є формальним явищем, яке має на меті оцінку відповідності працівника посаді, яку він обіймає. На

практиці найбільшого поширення набула атестація керівників і фахівців. Але не слід забувати й про інших працівників, які також прагнуть професійного розвитку та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

Значення атестації персоналу організації підвищуються тоді, коли у суспільстві посилюються контроль за дотриманням прав людини, соціальних гарантій у сфері трудових відносин, і, навпаки, зменшується в разі послаблення соціальних гарантій у сфері трудових відносин, порушень трудового законодавства, як це відбувається, зокрема, в сучасному українському малому бізнесі. Також великим є значення атестації для системи мотивації праці. Об'єктивна оцінка підлеглого його керівником моральним стимулом до вдосконалення, збагачення знань, умінь і навичок та підвищує зацікавленість у працівника в досягненні кінцевих результатів праці [3, с.892].

**Висновки.** Сучасна система атестації кадрів має недоліки. По-перше, в будь-якій організації є суб'єктивізм оцінки та централізація всього процесу атестації, дуже малий ступінь демократизму. Зрештою це призводить до низького рівня мотивації працівника до праці, наслідком чого є отримання низької заробітної плати. З метою зменшення суб'єктивності пропонується запровадити систему оцінювання керівника його підлеглими, що дасть змогу оцінити керівника всебічно, і буде дотримано правил колективізму. У результаті поліпшиться соціально-психологічний клімат у колективі, й у всіх працівників буде взаєморозуміння і взаємодопомога у процесі роботи, що змусить кожного розвивати свої професійні здібності та якості, а також вдосконалювати свої психологічні характеристики. Слід зазначити, що цей процес має відбуватися протягом усього між атестаційного періоду, коли підлеглі складають характеристику свого керівника та подають її до атестаційної комісії. Це допомагає ставитися до підлеглих об'єктивно в питаннях заохочень і стягнень, без будь-яких особистих симпатій-антипатій або родинних впливів. Такий метод також сприяє не тільки розвитку підлеглих, а й розвитку особистості керівника, який повинен підготуватися до співбесіди, тобто ознайомитися з результатами трудової діяльності підлеглих та оцінити свої внески до спільного результату.

По-друге, необхідно також позбавитися суб'єктивності щодо оцінки керівником підлеглих. Пропонується проводити співбесіду з підлеглим раз на місяць перед отриманням заробітної плати та складати план удосконалення професійних якостей підлеглого на наступний місяць у разі певних недоліків у поточному місяці. Підвищення рівня самовпевненості і розкутості досягається за рахунок проведення співбесіди не тільки протягом між атестаційного періоду, а й на самій атестації завдяки прямому контакту «вічна-віч» підлеглого і керівника, що змусить обох співрозмовників серйозно та ретельно підготуватися до атестації.

По-третє, пропонується ввести загальну систему атестації та оцінки кадрів. А для цього розробити зразки комп'ютерної програми на 15 питань (бо за висновками психологів найкраще число питань, яке сприймається та ефективно діє, є число 15). Така атестація має проводитися раз на рік і

постійно вдосконалюватися відповідно до потреб ринкового середовища. Також необхідно залучати до процесу атестації й молодих спеціалістів, що змусить їх усебічно розвивати свої знання, вміння та навички. Але це слід здійснювати за допомогою досвідчених співробітників, які допоможуть порадою та прийдуть швидкій адаптації на робочому місці.

По-четверте, пропонується розробити психологічні та професійні вимоги до керівників. Тобто розробити психологічні тести на професійну придатність або проводити співбесіду у присутності психолога. На другому етапі пропонується провести ділову гру, створивши умови, максимально наближені до умов роботи на конкретній керівній посаді. На третьому етапі необхідно провести співбесіду особи, яка атестується, з експертом атестаційної комісії і бажано, щоб враховувалась і характеристика, подана підлеглими на керівника. Для розвитку персоналу у між атестаційний період також необхідно проводити з ним різного роду тренінги, залучаючи спеціалістів з різних підрозділів та інших підприємств. Це дасть високий річний економічний ефект та сприятиме ефективності взаємовідносин у трудовому колективі, що в кінцевому результаті призведе до розв'язання наявних проблем на підприємстві.

Призначення керівника організації чи структурного підрозділу, просування фахівця на керівну посаду на основі атестації мають здійснюватися не спонтанно, у зв'язку з несподіваною вакансією, що з'явилася в організації, а планомірно, на основі плавного заміщення звільненої посади керівника.

### **Бібліографічний список**

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
2. Борисова Е.А. Оценка и атестация персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 288 с.
3. Фіненко О.Ю. атестація персоналу на підприємстві в контексті оцінки персоналу та її вплив на людський розвиток// Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. Вип.. управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.І.Ч.П. – К.: КНЕУ, 2007. – с. 521-1013.