

УДК 338.108

Ткачук О. – ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник: ст. викл. Гарматюк О.О.

З метою підвищення ефективності роботи працівників підприємства доцільним є періодичне проведення їх атестації. Вона є одним з ефективних засобів управління персоналом, який дає можливість оцінити кваліфікацію, рівень знань, здібності, особистісні і професійно важливі якості працівників з метою прийняття подальших управлінських рішень. Разом з тим атестація — це процедура регулярної оцінки відповідності діяльності конкретного спеціаліста стандарту виконуваної роботи на конкретній посаді й на цьому робочому місці.

При проведенні атестації на підприємстві необхідно використати вміння керівників самостійно визначати основну управлінську мету атестації й отримувати необхідну кадрову інформацію, що свідчить про їх професійний імідж, наявність ініціативності та високої корпоративної культури. А відтак організаційні здібності керівника сприяють встановленню успішних ділових контактів зі своїми працівниками, орієнтують його на зворотний зв'язок із персоналом.

Таким чином, керівник повинен розглядати атестацію як захід, який має бути корисним для обох сторін, а не як форму службового контролю або дисциплінарну перевірку працівників (що, на жаль, часто спостерігається). Атестація включає аналіз і вивчення оцінки діяльності спеціаліста, його кваліфікації і особистісних якостей. За підсумками атестації є можливим прийняття важливих управлінських рішень (направлення працівника на курси підвищення кваліфікації, переведення до іншого структурного підрозділу, розірвання трудового договору внаслідок виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я, встановлення розмірів премій та різних видів заохочення тощо).

У ході проведення атестації працівників підприємства слід додержуватись таких вимог:

- атестацію слід розпочинати з обговорення позитивних особистісно-професійних якостей та результатів роботи працівника;
- уникати критики заради критики і опиратися на реальні факти невиконання посадових обов'язків, не виходячи у співбесіді з працівником на особистісний (емоційний) рівень;
- створити доброзичливу атмосферу;
- виділяти достатньо часу для співбесіди;
- на підставі даних атестаційного листа, характеристики та результатів співбесіди атестаційна комісія за відсутності атестованого приймає рішення, затверджене більшістю голосів про його відповідність або невідповідність займаній посаді та пропозиції подальшого просування атестованого.

Використання результатів атестації персоналу у практичній діяльності з управління персоналом сприяє вирішенню завдання підвищення ефективності організації виробництва шляхом оптимального використання наявних людських ресурсів, формування кадрового резерву, створення механізму мотивації працівників та заохочення до їх фахового зростання.