

УДК 338

Антонюк Ю. - ст. гр. БМ - 41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОЦІНКА ТА АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

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

Управління персоналом – це діяльність, яка включає в себе не лише планування, підбір, координацію та контроль кадрів, але і їх оцінку та атестацію. Саме вони є основою кар'єрного росту будь-якого працівника. Під оцінкою персоналу слід розуміти процес визначення ефективності діяльності співробітників у реалізації завдань організації із метою послідовного накопичення інформації, яка потрібна для ухвалення подальших управлінських рішень.

На підприємствах ділове оцінювання персоналу найчастіше проходить у формі атестації. Вона здійснюється з метою визначення відповідності працівника його посаді. Організаційно проведення атестації оформлюється відповідним наказом по підприємству. Розрізняють підсумкову атестацію, при якій здійснюється повна і різнобічна оцінка виробничої діяльності працівника за весь відповідний період, проміжну, яка проводиться через порівняно короткі проміжки часу, кожна наступна повинна базуватись на результатах попередньої та спеціальну, яку застосовують у зв'язку з особливими обставинами. Регулярне проведення експертної оцінки поведінки працівників, що атестуються, покладається на спеціалістів кадрової служби. Працівник повинен бути повідомлений про атестацію не менше, ніж за тиждень до неї. Атестація працівників за своїм змістом може відрізнятись на підприємствах різних форм власності, але від цього її функціональне значення не залежить і не змінюється.

Ефективність атестації зростає, якщо з нею пов'язані певні правові наслідки: заохочення, переведення на більш високу посаду, звільнення та ін. Тому за підсумками атестації видається наказ, яким затверджуються її результати, рішення про зміни у розміщенні кадрів, про посадові оклади, зарахування перспективних працівників у резерв на підвищення, заохочуються позитивно атестовані працівники. Менеджери мають можливість визначити, хто робить внесок у досягнення стратегічних цілей організації, а хто не виконує в повній мірі власних обов'язків. Результати атестації обговорюються на виробничих зборах, нарадах, аналізуються підсумки, дотримання порядку і умов її проведення, приймаються рішення щодо усунення виявлених недоліків. Якщо робота працівника не відповідає необхідним критеріям, то до нього застосовуються коригувальні дії: переміщення, зниження на посаді та в у крайньому випадку звільнення. Будь-який керівник знає: якщо працівник постійно відстає від своїх колег, не проявляє ініціативи та жодні попередження на нього не діють, то така людина організації непотрібна, адже вона подає поганий приклад всім працюючим. Приміром, американська компанія "Майкрософт" щорічно звільняє майже 5 % свого персоналу, виходячи з результатів таких оцінювань.

Важливо також пам'ятати, що завданням менеджера є допомога працівнику у його професійному зростанні і розвитку. На жаль, на сьогодні оцінка та атестація персоналу є стратегічним процесом у багатьох організаціях, адже працівники негативно сприймають будь-яку перевірку, вважають, що це додатковий звіт про виконану роботу, а не діяльність, спрямована на виявлення позитивних зрушень в їх роботі та особистому розвитку. Отже, українським підприємствам потрібно ламати стереотипи та підійти до атестації з іншого боку, так як це роблять фірми на заході, в результаті чого отримують чималі прибутки.