

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ

Атестація працівників на підприємствах має велике значення для оцінювання працівників та ставить своєю задачею підвищити якість роботи, сформувати у працівників високий професіоналізм, майстерність, розширити та поглибити їх знання, уміння та навички відповідно до вимог законодавства.

На сьогоднішній день можна спостерігати зростання зацікавленості як зарубіжних, так і вітчизняних науковців щодо питання атестації працівників. З'являється все більше публікацій, присвячених даному питанню. Серед зарубіжних авторів, які зробили значний внесок у теоретичні розробки цієї проблеми, необхідно відзначити Г. Мінцберга, М. Мескона, П. Друкера. У своїх працях вони приділили увагу теоретичним аспектам атестації персоналу. Серед вітчизняних науковців проблемою атестації працівників у своїх працях займалися: Г.Г. Руденко, А.М. Пономарьов, Т.А. Беркутова, Н.В. Крониковська, В.А. Дятлов, В.Т. Пихало, А.Я. Кибанов, М.В. Грачов, Г.К. Ушаков, Ю.М. Ємельянов, Ю.Г. Одегов. Оскільки деякі аспекти атестації працівників залишаються за межами досліджень і потребують подальшого розвитку, саме тому коло дослідників даного питання постійно збільшується. Разом з тим представляється, що з точки зору права, і зокрема, трудового, дана тема була слабо досліджена.

Нині загальні вимоги щодо проведення атестації працівників встановлені Законом України «Про професійний розвиток працівників». У цьому законі також визначається поняття атестації працівників. Під атестацією працівників розуміється **процедура** оцінки відповідності професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Для певних категорій працівників встановлені особливості проведення атестації окремими нормативно-правовими актами. Наприклад, Постанова Кабінету Міністрів «Про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств». Також деякі міністерства ухвалили типові положення про атестацію працівників. Наприклад, Наказ Міністерства освіти та науки «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників».

Зрозуміло, що як працівники так й роботодавці зацікавлені у професійному зростанні. Тому навчання повинно бути безперервним і забезпечувати необхідний професійний розвиток працівників. У зв'язку з цим роботодавець повинен створити умови для підготовки, перепідготовки та

атестації працівників за активною участю у цьому процесі керівників структурних підрозділів та громадських організації підприємства. Погоджуємося з думкою В.А. Савченко, що атестація працівників - це формалізована оцінка кадрів, що проводиться у визначений час, у встановленій 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 працівників. На практиці найбільшого поширення набула атестація керівників та фахівців.

Проведення атестації працівників повинно ґрунтуватися на таких принципах: гласність; повнота системи показників діяльності та поведінки працівника; взаємозв'язок поточної та підсумкової в кінці між атестаційного періоду оцінок працівника; індивідуальний підхід і врахування суспільної думки; об'єктивність та обґрунтованість рекомендацій атестаційної комісії; обов'язковість прийняття за результатами атестації організаційно-правових заходів щодо стимулювання чи відповідальності працівника.

Науковець Н. Том під розвитком працівників розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників.

Як результат, успішне проведення атестації залежить насамперед від кваліфікації членів атестаційної комісії, експертів і осіб, які готують атестаційні документи, рівня їх підготовленості до процедури оцінювання працівників. Підготовка осіб, які здійснюють атестацію, є основою будь-якої атестаційної програми. З цієї метою використовуються спеціальні посібники та інструкції, проводяться семінари та консультації.

Таким чином, при проведенні атестації визначається ступінь відповідності працівника займаній посаді, виявляються перспективи використання потенційних можливостей працівника, відбувається стимулювання зростання його професійної компетентності, визначення ступеня необхідності підвищення кваліфікації, професійної підготовки чи перепідготовки.