

VII Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція "ПРИРОДНИЧІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ"

УДК 339.13

Чура О. - ст. гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНІ МЕТОДИ АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: к.е.н., доц. Гарматюк О. О.

Chura O.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

MODERN METHODS OF PERSONNEL CERTIFICATION

Supervisor: Garmatiuk O.

Ключові слова: атестація, персонал

Key words: certification, personnel

Управління персоналом передбачає широке використання результатів оцінки персоналу, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитися від працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних. Аналізуючи практику управління персоналом, можна зробити висновок, що сучасні підприємства використовують у більшості випадків атестацію як оцінювання діяльності працівників, тобто оцінювання якості праці, що впливає на досягнення поставлених цілей і результатів перед персоналом.

Атестація персоналу в системі управління персоналом займає особливе місце. Слід пам'ятати, що атестація персоналу й оцінка персоналу – різні речі. Атестація персоналу є всього лише одним із методів оцінки: періодичне визначення ділової кваліфікації працівників, професійної їх придатності й відповідності персоналу, проте для працівників має серйозні наслідки. Адже, після проведення атестації приймаються рішення про підвищення в посаді, переведення в кадровий резерв, або ж навпаки, звільнення, пониження в посаді чи переведення на іншу роботу.

Метод "360° атестація" – це один із методів нетрадиційної атестації, який міцно затвердився як "стандартний" метод оцінки персоналу багатьох компаній. Суть цього методу полягає в тому, що працівник оцінюється своїм керівником, своїми колегами й своїми підлеглими. Цей метод ще називають по-іншому "схема зірки". Нетрадиційні методи атестації дозволяють перебороти властиві традиційній системі недоліки, однак їх використання також може створювати значні проблеми для організації. Насамперед, розширення складу співробітників, що оцінюють атестованого, може стати причиною цілого ряду конфліктів між ним і його колегами, або підлеглими, пов'язаними об'єктивністю оцінки і сприйняттям цієї оцінки, як об'єктивної, самим атестованим. Тому нові методи атестації повинні бути ретельно продумані фахівцями і добре зрозумілі всім іншим співробітникам організації.

Таким чином, можна сказати, що атестація дозволяє провести діагностику персоналу, тобто отримати інформацію про працівників, виявити "больові точки", моменти, які ускладнюють роботу персоналу, та своєчасно вирішити ці проблеми. Атестація може бути ефективною тільки тоді, коли буде позбавлена ознак формальності, буде об'єктивною, а за її результатами проведуть конкретні заходи, спрямовані на поліпшення якісного складу кадрів.