

АНАЛІЗ АТЕСТАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

к.е.н., доц. Петрушенко М. М., студент групи Ф-72 Петров Р. А.

Менеджмент персоналу 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 виділити, 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 – кадрові заходи, покликані оцінити відповідність рівня праці, кваліфікації знань, практичних навичок, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їх потенціальних можливостей.

Метою атестації є раціональне розміщення працівників, ефективне використання їх знань, навичок, умінь. За результатами атестації керівник організації має право приймати рішення щодо: підвищення (пониження) працівника в кваліфікаційній категорії; підвищення (пониження) посадового окладу; визначення винагород; вирішення підвищення кваліфікації, набуття нової спеціальності. Основне завдання атестації – спеціальна комплексна оцінка сильних і слабких сторін працівників (знань, навичок, умінь, рис характеру), рівня їх відповідності вимогам посади, діяльності та їх результативності.

Ефективність використання атестації, як однієї з основних технологій управління персоналом, буде залежати, в першу чергу, від ступеня технологічності процедури і від рівня володіння нею фахівцями, безпосередньо здійснюють процедуру.

Проаналізувавши атестаційний метод оцінки персоналу можна зробити такі висновки: що проведення регулярних і систематичних атестацій персоналу позитивно позначається на мотивації співробітників, їх професійному розвитку. Одночасно результати оцінки є важливим елементом управління людськими ресурсами, оскільки надають можливість приймати обґрунтовані рішення щодо винагороди, просування, звільнення співробітників, їхнього навчання і розвитку. Але також слід відзначити що проведення оцінки персоналу на організації методом атестації є не досить ефективним.