

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108.43

Бойченко В.С.*кандидат економічних наук, доцент
Запорізького національного технічного університету***Богомаз Т.Ю.***студентка
Запорізького національного технічного університету*

АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ВО «МОЛІС»

ANALYSIS OF PROFESSIONAL CERTIFICATION PLC «РА «MOLIS»

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена аналізу процесу атестації персоналу ТОВ «ВО «МОЛІС». У ній висвітлюється перелік осіб, які підлягають атестації, завдання які вирішуються у ході атестації, предмет оцінки атестації, а також значна увага приділяється етапам атестації персоналу та недолікам, які виникли під час проведення атестації.

Ключові слова: атестація, етапи атестації, підготовчий період атестації, атестаційна комісія, відгук-характеристика.

АННОТАЦІЯ

Статья посвящена анализу процесса аттестации персонала ООО «ПО «Молис». В ней освещаются перечень лиц, подлежащих аттестации, задачи, которые решаются в ходе аттестации, предмет оценки аттестации, а также значительное внимание уделяется этапам аттестации персонала и недостаткам, возникшим при проведении аттестации.

Ключевые слова: аттестация, этапы аттестации, подготовительный период аттестации, аттестационная комиссия, отзыв-характеристика.

ANNOTATION

This article analyzes the process of certification of personnel PLC «РА «MOLIS». The paper is concerned with the list of persons, who are going to be certificated, with the problems, which are solved in the course of certification, with the subject of the certification's assessment and stages of the personnel certification and the weak points, which were arised during the certification are heavily emphasised.

Keywords: certification, stages of certification, certification preparation period, certification committee, review-characteristic.

Постановка проблеми. Атестація персоналу є потужним засобом сучасної кадрової політики на шляху досягнення успіхів у конкурентній боротьбі. Вона сприяє побудові кадрової структури підприємства і поліпшенню її якісної складової, у формі кваліфікації і знань співробітників. Отже, актуальність цього питання полягає у вирішенні проблеми ефективного управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням проблеми атестації персоналу займаються багато науковців. Так, питанням атестації персоналу на підприємстві займаються такі вчені, як: Ю.А. Опанасюк [1], І.Н. Чичибабін [2], В. Рожнов [3], М. Сологуб [4], Н.М. Цига-

нова [5] та інші, праці яких мають теоретичну та практичну значимість.

Мета статті. Завданням статті є аналіз процесу атестації персоналу ТОВ «ВО «Моліс».

Викладення основного матеріалу. Атестація персоналу – це формалізоване оцінювання кадрів, що проводиться у певний 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 [6, с. 208].

Існує чотири етапи атестації: затвердження порядку проведення атестації; підготовчі роботи до проведення атестації; власне атестація; реалізація результатів проведеної атестації.

Згідно із Положенням про порядок проведення атестації робітників ТОВ «ВО «Моліс», атестація персоналу має проводитися один раз на три роки з метою підвищення ефективності діяльності працівників. Проте, згідно із наказом № 965 від 18 серпня 2012 року «Про проведення атестації інженерно технічних працівників, працівників виробничої лабораторії, технічних службовців, інженерно-технічних працівників основного виробництва Дніпрорудненського відділення», у грудні 2012 року була уперше проведена атестація персоналу підприємства.

У ході атестації оцінювалися ділові та професійні якості, якість виконання службових обов'язків, які визначені у професійно-кваліфікаційних характеристиках, нормативно-правових актах, а також у посадових інструкціях працівників підприємства.

На підприємстві встановлено перелік осіб, які не підлягають атестації:

- співробітники, які пропрацювали на цій посаді менше року;
- молоді спеціалісти в період обов'язкової роботи за направленням після закінчення на-

вчального закладу та за умови, що їхня підготовка здійснювалася за держзамовленням;

– молоді фахівці, які на підставі договору між ним та ТОВ «ВО «Моліс» і були спрямовані останнім на навчання;

– вагітні жінки і жінки, що мають дітей у віці до року;

– жінки, які перебували у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (вони проходять атестацію не раніше ніж через рік після виходу на роботу).

Проводячи атестацію, керівництво підприємства у першу чергу ставило перед собою за мету ефективно побудувати організаційну структуру підприємства і визначити оптимальну чисельність персоналу і найбільш ефективний розподіл обов'язків між працівниками.

Також у процесі атестації персоналу вирішувалися такі завдання:

– надання можливості реалізувати потреби працівників у кар'єрному зростанні;

– визначення відповідності працівника займаній посаді та (при необхідності) направлення її на додаткове профнавчання;

– використання трудового потенціалу кожного працівника відповідно до його спеціальності та кваліфікації;

– визначення якостей та навиків працівників, які необхідно удосконалювати;

– присвоєння працівникам основного і допоміжного виробництв відповідних розрядів (за підсумками атестації), які впливають на розмір його заробітної плати у межах посадового рівня;

– забезпечування можливості ротації кадрів, звільнення працівника від займаної посади, а також переведення на більш (менш) кваліфіковану роботу.

Предметом оцінки у ході атестації були:

- якість виконання посадових обов'язків;
- особливості поведінки, комунікабельність;
- ефективність діяльності співробітника;
- рівень досягнення поставлених цілей;
- рівень компетентності.

Атестація персоналу здійснювалася у декілька етапів. Перший – підготовчий період – є відповідальним етапом проведення атестації, від якого залежать її кінцеві результати, її позитивний вплив на професійно-кваліфікаційний склад кадрів, підвищення їх творчої та громадянської активності, поліпшення організації праці і в кінцевому підсумку – зростання ефективності та якості роботи.

Період підготовки включав у себе:

– видання наказу, у якому визначалися терміни проведення атестації;

– складалися списки працівників, які підлягали атестації;

– затверджувався склад атестаційної комісії;

– визначалися завдання керівникам підрозділів, у т. ч. відділу кадрів, у проведенні атестації.

Для організації та проведення атестації наказом генерального директора утворили атес-

таційну комісію. Кількісний та персональний склад комісії також затверджував генеральний директор ТОВ «ВО «Моліс».

До складу атестаційної комісії у грудні 2012 року входили 9 осіб:

– голова комісії – заступник генерального директора;

– секретар комісії – начальник відділу кадрів;

– члени комісії – директор Дніпрорудненського відділення, Директор Михайлівського відділення, директор з організаційного і технічного розвитку, заступник директора з виробництва, головний технолог, інженер з охорони праці, голова первинної профспілкової організації Дніпрорудненського відділення. Також на засіданнях атестаційної комісії був присутній генеральний директор ТОВ «ВО «Моліс».

Атестаційна комісія мала забезпечити об'єктивний розгляд і професійну оцінку діяльності робітників підприємства, які атестуються, зокрема щодо виконання покладених на них службових обов'язків, а також принциповий підхід у підготовці рекомендацій для подальшого використання їхнього досвіду і знань у роботі підприємства.

Термін і графік проведення атестації затверджувалися наказом генерального директора і доводилися до відома працівників, які атестувалися, за місяць до проведення атестації.

Начальник відділу кадрів ознайомила працівників, що підлягали атестації, з Положенням про порядок проведення атестації, і наказом № 965, також підготувала для проведення атестації бланки атестаційних листів, забезпечила заповнення розділу «Загальні дані» атестаційних листів працівників, які підлягали атестації, узагальнила матеріали проведеної атестації та підготувала проект наказу з реалізації рішення комісії.

Незважаючи на те, що були проведені співбесіди відділу кадрів з працівниками і пояснення значення атестації, з 55 осіб, що проходили атестацію, троє звільнилися за власним бажанням, не витримавши психологічного тиску.

Атестація працівників керівного складу проходила в індивідуальному порядку. Атестація відбувалася тільки за присутності кожного працівника.

Другий етап, тобто підготовка і розмноження необхідних документів по працівниках, які підлягають атестації, був покладений на відділ кадрів. Який, у свою чергу, підготував відповідні документи, атестаційні листи, які містили об'єктивну інформацію про працівника: П.І.Б., рік народження, освіта, стаж роботи по спеціальності або посаді, атестаційні листи складалися у двох примірниках.

Відгук-характеристика працівника містила оцінку професійних знань, умінь, досвіду, компетентності, соціально-психологічних якостей виконання службових обов'язків. Відгук-характеристику складав керівник підрозділу, в якому працює працівник, якого атестували.

Згідно із наказом, директор Дніпрорудненського відділення, головний інженер, заступник директора з виробництва та керівники структурних підрозділів підготували характеристики на працівників, які підлягали атестації, щоб передати в атестаційну комісію не пізніше як за тижень до атестації.

Працівник, що підлягав атестації, не пізніше ніж за два тижні до атестації був ознайомлений з відгуком-характеристикою під розпис. А оскільки в атестаційному листі і відгуку-характеристиці неможливо детально відобразити всі обов'язки кожного працівника, тому представники кадрової служби подали до атестаційної комісії посадову інструкцію, яка по завершенні атестації повернулася до відділу кадрів.

Третій етап складався із організації роботи атестаційної комісії та оцінки професійних знань та вмінь робітників підприємства.

Під час атестації до комісії подавалися щорічні оцінки виконання працівником покладених на нього завдань та обов'язків. На засідання комісії запрошувалися атестований працівник і його безпосередній керівник.

Безпосередня атестація проходила з 4-го по 5 грудня 2012 року. Які категорії працівників підлягали атестації, зазначено у таблиці 1.

Атестація персоналу була проведена в усній формі, задля визначення професіонального рівня, знань та навичок працівників і створення кадрового резерву на підприємстві.

У ході атестації комісія задавала питання щодо технології виробництва, розкладу дня тощо, щоб побачити ступінь розуміння працівників технологічного процесу виробництва у цілому.

Засідання атестаційної комісії було оформлене протоколом.

Четвертий, завершальний етап – це підведення підсумків. На підставі всебічного аналізу виконання основних обов'язків, складності виконуваної роботи та її результативності, знання, тобто за результатами атестації, атестаційна комісія приймала один із таких висновків:

- про відповідність займаній посаді;
- про відповідність займаній посаді за умови виконання певних умов (підвищення кваліфікації, стажування тощо);
- не відповідає займаній посаді.

Атестованими вважаються працівники, визнані комісією такими, що відповідають займаній посаді або відповідають займаній посаді за певних умов.

Результати атестації мають рекомендаційний характер.

У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді комісія рекомендувала зарахувати його до кадрового резерву, дозволяла пройти стажування на більш високій посаді, встановити надбавку, або змінити її розмір тощо.

У разі прийняття рішення про відповідність займаній посаді за певних умов комісія рекомендувала призначити протягом року повторне атестування.

У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді комісія рекомендувала перевести робітника за його згодою на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню, або звільнити із займаної посади.

Рішення про переведення працівника за його згодою на іншу посаду або про звільнення з посади приймалося генеральним директором у двомісячний термін з дня атестації. Прийняття такого рішення після закінчення зазначеного терміну не допускається.

Кожна рекомендація мала відповідне обґрунтування.

Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому були присутні с складу. Рішення комісії приймалося окремо по кожному працівнику, простою більшістю голосів. Голосування проводилось за відсутності працівника, якого атестували. Голова атестаційної комісії повідомляв генерального директора про результати кожного голосування. За результатами кожного голосування генеральний директор приймав відповідне рішення.

Таблиця 1

Список працівників, які підлягають атестації

| Підрозділ | Посада працівника, який атестується |
|-----------------------------|--|
| Технічні служби | Головний інженер, головний механік, головний енергетик, начальник компресорної, енергетик, начальник котельні, інженер – метролог, інженер з експлуатації та ремонту, начальник РМД, начальник ДСВВВ та УС, хімік, заступник директора з виробництва, головний технолог, начальник відділу якості, старший інспектор з якості, інженер з якості. |
| Начальники виробничих цехів | Начальник цеху з виробництва сухого знежиреного молока, начальник цеху з виробництва плавленого сиру, начальник цеху з виробництва сметани, начальник приймально-апаратного цеху, начальник цеху з виробництва твердого сиру, начальник масло цеху. |
| Виробнича лабораторія | Начальник виробничої лабораторії, старший бактеріолог, бактеріолог (4 особи), контролер харчової продукції (6 ос.), хімік (2 ос.). |
| Служба головного технолога | Провідний технолог, технолог (5 ос.), майстер, сировар – майстер. |
| Відділ заготівлі молока | старший диспетчер, диспетчер (2 ос.), менеджер із заготівлі молока (2 ос.). |
| Начальники дільниць | Начальник будівельної дільниці. Начальник адміністративно-господарської дільниці. |
| Автоколони | Начальник автомобільної колони, інженер з безпеки руху, диспетчер автомобільного транспорту (2 ос.). |

Результати атестації заносилися до протоколів засідання комісії та атестаційних листів і підписувалися головою, секретарем та членами комісії. Результати атестації повідомлялися атестованому під розпис і його безпосередньому керівнику.

За результатами атестації з 52 осіб, які пройшли атестацію, лише 10% (5 осіб) не відповідали займаній посаді, їм запропонували інші посади, що відповідали їхньому професійному рівню. 47 осіб відповідали займаним посадам, а з них 45% (21 особу) рекомендовано занести до резерву на більш високі посади.

Висновки та пропозиції. За підсумками вищезазначеного можна зробити висновок про те, що атестація працівників є основним чинником ефективної побудови організаційної системи підприємства, дозволяє створити кадровий резерв на ключові керівні посади, виникнення вакансій на яких може призвести до порушення виробничих і технологічних процесів на підприємстві, а також підвищити рівень мотивації та якості виконання своїх обов'язків працівниками підприємства. Проте через те, що відділ кадрів не підготував робітників підприємства до атестації на першому етапі, який включав донесення інформації до працівників ТОВ «ВО «Моліс» щодо значення атестації, виник великий психологічний стрес для робітни-

ків підприємства, це вплинуло на результати проведення атестації. Також варто окремо зазначити, що протягом 11 років існування організації атестація персоналу була проведена лише раз на Дніпрорудненському відділенні, тобто це не дало значного позитивного ефекту, адже атестація повинна проводитися регулярно задля досягнення певних результатів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Опанасюк Ю.А. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві / Ю.А. Опанасюк, А.В. Рудь // Вісник СумДУ. – 2012. – № 1. – С. 134-140.
2. Чичибабин И.Н. Круговая оценка как современный метод аттестации персонала / И.Н. Чичибабин, Е.Н. Картушина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 5 (051). – С. 216-219.
3. Рожнов В. Атестація персоналу / В. Рожнов // Довідник кадровика. – 2012. – С. 30-43.
4. Сологуб М. Атестація спеціалістів: методичні рекомендації [Електронний ресурс] / М. Сологуб // Довідник кадровика. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&or=view&id=537>.
5. Циганова Н.М. Атестація керівників / Н.М. Циганова // Баланс – бюджет. – 2008. – № 26. – С. 17-18.
6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.