

Николайчук Юлія
ст. гр. УПЕПм-21,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: науковий керівник к.г.н.,
доцент кафедри управління персоналом і
регіональної економіки Пушкар З.М.)

ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ЇЇ НЕДОЛІКИ

При проходженні державної служби важлива роль відводиться оцінюванню діяльності державних службовців, а саме атестації, оскільки саме знання та вміння державних службовців, їх узгоджені дії здатні забезпечити досягнення цілей, що ставляться перед державними органами.

Метою дослідження є висвітлити атестацію державних службовців, як важливу складову проходження державної служби та визначити недоліки при проведенні процедури оцінки державного службовця.

Атестація — це визначення відповідності ділової кваліфікації, рівня знань і навичок працівника, інших суспільно значущих якостей займаній посаді. В західних країнах поняття атестації має дещо інший зміст – це підведення підсумків діяльності за певний період, а не оцінювання поточної якості індивідуального трудового потенціалу та його використання [2, с.47- 48].

Атестація державних службовців усіх рівнів проводиться один раз на три роки з метою підвищення ефективності їхньої діяльності в органах виконавчої влади, під час якого оцінюються робота, ділові та професійні якості працівників при виконанні ними службових обов'язків, визначених професійно-кваліфікаційними характеристиками їхніх посад, відповідно до Закону України “Про державну службу” та інших актів законодавства України.

Атестаційна комісія дає оцінку ділових, особистісних і моральних якостей державного службовця, процесу і підсумків його службової діяльності у вигляді висновків і рекомендацій щодо роботи працівника, якого атестують, і апарату всього державного органу [1, с.315-316]. Вона розпочинає свою роботу за три тижні до початку проведення атестації та закінчує через два тижні після проведення атестації та підведення підсумків із запропонованими

рекомендаціями щодо подальшої роботи персоналу організації. Такий термін надається для того, щоб персонал мав можливість ознайомитися із результатами атестації та у разі незгоди оскаржити результати.

Рішення атестаційної комісії та рішення керівника можна класифікувати на: 1) позитивні – відповідає займаній посаді; 2) умовно-позитивні – відповідає займаній посаді за умови отримання його згоди виконати рекомендації атестаційної комісії; 3) негативні – не відповідає займаній посаді. Результати атестації персоналу організації дають змогу прийняти рішення про кар'єрне просування персоналу. Висновки атестаційної комісії заносяться в особову справу кожного працівника незалежно від займаної ним посади [4, с.55 - 58].

Ми вважаємо, що сучасна система атестації кадрів має ряд недоліків:

1. В будь-якій організації є суб'єктивізм оцінки та дуже малий ступінь демократизму, що призводить до низького рівня мотивації працівника до праці. Пропонується проводити співбесіду з підлеглим раз на місяць та складати план удосконалення професійних якостей підлеглого на наступний місяць у разі певних недоліків у поточному місяці.

2. Пропонується ввести загальну систему атестації та оцінки кадрів. Для цього розробити зразки комп'ютерної програми на 15 питань.

3. Необхідно розробити психологічні тести для керівників на професійну придатність або проводити співбесіду у присутності психолога. На другому етапі пропонується провести ділову гру, створивши умови, максимально наближені до умов роботи на конкретній керівній посаді. На третьому етапі необхідно провести співбесіду особи, яка атестується, з експертом атестаційної комісії і бажано, щоб враховувалась і характеристика, подана підлеглими на керівника.

Отже, підсумовуючи, необхідно відзначити, що: атестація повинна бути не лише способом оцінювання, а й інструментом, який стимулюватиме державних службовців до підвищення рівня ділових і професійних якостей; чинне законодавство, що регулює порядок проведення їх атестації, потребує доопрацювання:

по-перше, законодавчо закріпити, що рішення атестаційної комісії є обов'язковим для керівника відповідного державного органу та є підставою видання відповідного наказу;

по-друге, вважаємо за доцільне визначити та закріпити в законодавстві конкретні наслідки того чи іншого рішення атестаційної комісії для кар'єри державного службовця;

по-третє законодавчо передбачити положення щодо оновлення складу атестаційної комісії для проведення повторної атестації та встановити строк її проведення, що слугуватиме додатковою гарантією об'єктивності та неупередженості атестаційної комісії.

Література:

1. *Атестація та оцінка державних службовців як важливий чинник управління їх професійним удосконаленням* / Н. Ф. Артеменко // *Університетські наукові записки*. - 2008. - № 2. - С. 315-321.

2. *Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств* / Л.Г. Миронова // *Культура народів Причорномор'я*. — 2011. — № 214. — С. 46-50.

3. *Дяків О. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах* / О. Дяків, Н. Бакуліна, А. Страдомський // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТНЕУ*. – 2008. – № 13. – С. 97-104.

4. *Літинська В. А. Аналіз методики проведення атестації персоналу для визначення кар'єрного просування персоналу підприємств [Електронний ресурс]*/ В. А. Літинська // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. – 2011. – № 1. – С. 55-59.

Огірок Сергій
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри економіки
підприємств та корпорацій Бабій П. С.)

ПЕРСОНАЛ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне прогресивне підприємство слід розглядати як складну систему, де взаємодіють матеріальні та інтелектуальні ресурси. Їх раціональне поєднання та ефективне використання забезпечить підприємству стан економічної безпеки, щоможна вважати його сталим функціонування, динамічним розвитком у різних напрямках та здатністю запобігати внутрішнім і зовнішнім негативним впливам і ризикам. Загалом в управлінні і кадровому менеджменті на перший план посідає персонал, як головний інструмент здійснення ефективної діяльності підприємства. Персонал має вплив на всі аспекти функціонування організації, а також пов'язаний з її економічною безпекою [1].

Виходячи із цього, сучасні системи управління спрямовані на розвиток різноманітних здібностей працівників для того, щоб вони максимально ефективно були задіяні у виробничо-господарському процесі. Зростання ролі соціальної складової виробництва обумовлює якісні зміни систем управління організаціями, знаходить своє вираження в нових формах, методах і змісті кадрового менеджменту. Сьогодні персоналу організації притаманний високий динамізм розвитку, що проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, але й в неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей виступають сьогодні основними якісними характеристиками персоналу.

Фундаментальні наукові дослідження з питань розвитку персоналу як аспекту економічної безпеки знайшли своє відображення у працях таких науковців, як А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Волкова, М.