

## Аттестация как процедура оценки персонала

**Баталина Алена Сергеевна**

студент

Ульяновский государственный университет, Институт Экономики и Бизнеса,  
факультет управления, Ульяновск, Россия

E-mail: [link18@inbox.ru](mailto:link18@inbox.ru)

Многие крупные компании нашей страны возобновляют практику проведения аттестации, осознав важность и полезность ее для эффективности своей работы в целом. Анализ уже имеющегося опыта, показывает, что 62% опрошенных не согласны с введением периодической аттестации персонала на предприятии, а 8% затруднились ответить на этот вопрос. Таким образом, 70% сомневаются в целесообразности аттестации для предприятия и для себя лично. Работники, подвергшиеся аттестации, как правило, приобрели к ней стойкое отвращение, что мешает вводить аттестационные процедуры в практику современных российских компаний. Столь негативное отношение к аттестации может быть вызвано несовершенством методики ее проведения. Следовательно, необходимо выявить типичные ошибки практического опыта, чтобы избежать их в дальнейшем и сделать выводы, что:

- аттестация - это не экзамен. Именно грамотное и квалифицированное проведение аттестации способствует совершенствованию работы с кадрами, наиболее рациональному использованию профессиональных и личностных качеств работников, усилению их материальной и моральной заинтересованности в результатах труда.

- аттестация - это не способ увольнения. Встречается «разовая» (единовременная) аттестация, которая проводится по инициативе работодателя для решения вопроса об увольнении работника по подп. «б» 3 ст. 81 ТК РФ, независимо от того, подлежит работник периодической аттестации или нет. В этом случае, решение о несоответствии принимается не единолично руководителем, а специалистами соответствующего профиля, представителями профессиональной организации.

- аттестация - это не для галочки. Формальное проведение аттестации широко распространено в крупных и полугосударственных организациях. Заполнение соответствующих бланков и форм лишь "отвлекает от работы", но иногда помогает "свести счеты".

- аттестация - это не ассессмент-центр. Многие компании боятся доверять оценку своих сотрудников своим неподготовленным менеджерам и приглашают тренеров-психологов. Те за 2-5 дней пишут "портреты" на сотрудников, основываясь на результатах тестов, игр и бизнес-имитаций. В этом случае реальная работа сотрудника не оценивается, и эти "портреты" – ирреальны.

- аттестация - это не мода. В условиях динамично развивающейся экономики аттестация совершенно необходима. Работники, пройдя аттестацию, имеют возможность зарекомендовать себя как квалифицированные, инициативные сотрудники и тем самым обеспечить повышение оплаты труда, продвинуться по служебной лестнице.

Одно из основных требований, предъявляемых к процедурам аттестации – это объективность оценки сотрудника. Хотя результат аттестации всегда в известной мере субъективен, он несет на себе отпечаток того, кто аттестует. Поэтому проблема объективности результатов на сегодняшний день является самой важной в оценке персонала.

### Литература

1. А. Нуртдинова. Аттестация работников в современных условиях// Хозяйство и право. - 2005. - №9(344). - с. 111 - 119.
2. Аттестат для взрослых // Управление компанией. - 2004. - №6. - с. 23 -26.
3. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб. : Питер, 2002. – 256 с. – (Серия “Теория и практика менеджмента”)
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала (пособие по кадровой работе), Юрист, М.1998г.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом. - 2-е изд. - Н.Новгород: НИМБ,1999. - 624 с., вкл. и др.