

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ЄВРОПЕЙСЬКА НАУКОВА ПЛАТФОРМА»



МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА  
КОНФЕРЕНЦІЯ

# НАУКА ТА ОСВІТА: КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ

18 травня 2018 рік | м. Чернігів

ТОМ 11

ЗБІРНИК

НАУКОВИХ ПРАЦЬ

# ΛΟΓΟΣ





ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«ЄВРОПЕЙСЬКА НАУКОВА ПЛАТФОРМА»

ОО «ЕВРОПЕЙСКАЯ НАУЧНАЯ ПЛАТФОРМА» ♦ NGO «EUROPEAN SCIENTIFIC PLATFORM»

---

*ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ «ΛΟΓΟΣ»*

---

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«НАУКА ТА ОСВІТА:  
КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ»**

18 ТРАВНЯ 2018 РІК

ТОМ 11

---

м. Чернігів

УДК 001(08)  
ББК 72.4(4УКР)я 431  
Н 34

Н 34     **Наука та освіта: ключові питання сучасності** [текст]: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 18 травня 2018 року у м. Чернігів: зб. наук. праць «ЛОГОΣ» / відп. за випуск Голденблат М.А. // ГО «Європейська наукова платформа». – Обухів: Друкарня «Друкарник» (ФОП Гуляєва В.М.), 2018. – Т.11. – с.136.

ISBN 987-617-71717-80-4

Викладено тези доповідей та статті учасників міжнародної науково-практичної конференції «Наука та освіта: ключові питання сучасності», яка відбулася у місті Чернігів, 18 травня 2018 року.

Збірник присвячено для студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів, молодих фахівців, викладачів, науковців та інших зацікавлених осіб, а також для широкого кола читачів.

*Бібліографічний опис матеріалів конференції представлено у Науковій електронній бібліотеці «Elibrary.ru».*

*Збірник включено до міжнародних наукометричних баз «РИНЦ» та «Google Академія».*

УДК 001 (08)  
ББК 72.4(4УКР)я 431

© Колектив авторів конференції, 2018  
© Збірник наукових праць «ЛОГОΣ», 2018  
© ГО «Європейська наукова платформа», 2018  
ISBN 987-617-71717-80-4

## СУЧАСНІ МЕТОДИ АТЕСТАЦІЇ НА ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

**Курило Наталія Олександрівна, Лєсовець Нєля Миколайівна**

*ДЗ «Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ  
Україна*

*Актуальність* дослідження полягає в тому, що атестація персоналу на приватному підприємстві має дуже вагоме значення, оскільки досить часто має місце формалізм при проведенні атестації персоналу, нерозуміння важливості значення цього методу оцінювання для розвитку персоналу. У зв'язку з цим у нашій науковій розвідці ми спробуємо систематизувати методи проведення атестації працівників на приватних підприємствах.

*Метою* статті є дослідження сутності та значення атестації на приватному підприємстві.

*Завдання* статті – обґрунтування застосування сучасних методів атестації на приватному підприємстві.

Сучасна кадрова політика висуває серйозні вимоги не тільки до підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, але й до оцінки роботи кадрів. У зв'язку з цим зростає значення однієї з найважливіших організаційно-правових форм перевірки (контролю) й оцінки професійних та інших якостей керівників і спеціалістів, зокрема атестації [4].

Значну увагу проблемі атестації і значенню її в плануванні та розвитку персоналу висвітлено в працях таких учених: Н. Артеменка [1], Н. Григор'євої [5], А. Колот [8], Л. Миронової [10]. Окремі питання атестації досліджували такі вчені, як О. Качалуба [7], В. Красношاپка [9] та ін. Проте питання використання сучасних методів атестації працівників приватних підприємств лише частково відображено в роботах окремих науковців, а тому потребує подальшого дослідження.

Вивчення нормативно-правового регулювання атестації дало змогу стверджувати, що атестація працівників за змістом розрізняється на підприємствах державної та приватної форми власності. Державні підприємства при проведенні атестації обмежені у своїх діях, оскільки підпорядковуються центральним органам виконавчої влади, які розробляють чинні нормативні акти та вказівки щодо проведення атестації. Натомість підприємства приватної форми власності мають більш широкий спектр повноважень та можливостей для вибору методів проведення атестації, зокрема й упровадження новітніх методик оцінювання персоналу, що вже досить значний час використовуються за кордоном і довели свою ефективність. Отже, атестація на приватних підприємствах має більш динамічний розвиток.

Разом з тим, функції атестації не залежать від форми власності підприємства. До цих функцій належить: контроль, стимулювання,

поліпшення набору й розставлення персоналу. Сутність контрольної функції полягає у періодичній перевірці ділових і особистих якостей працівників на їхню відповідність займаній посаді. Функція стимулювання спрямована на підвищення зацікавленості працівника в постійному розвитку своїх ділових і особистих якостей, поліпшення результатів праці як умови успішного проходження атестації.

Сучасні методи атестації персоналу можна розподілити на два види: традиційні та інноваційні. До традиційних належить: метод заданої бальної оцінки, бібліографічний метод, ранжування, метод попарних порівнянь та ін. Перевагами цих методів є простота, незначні витрати, загальнодоступність. Проте традиційні методи мають низку серйозних недоліків. Зокрема, не враховуються особистісні якості працівника, які впливають на результат його праці, та потенціал, яким він володіє. Тому сьогодні все більше приватних підприємств зосереджують свою увагу на інноваційних методах атестації.

На нашу думку, інноваційні методи атестації на приватному підприємстві надають керівництву організації інформацію, необхідну для ухвалення обґрунтованих рішень щодо підвищення, переведення, звільнення або навчання працівників, перспективи розвитку персоналу. Хоча сьогодні немає універсальної методики оцінки для кожного працівника, але за допомогою інноваційних методів можна максимально ефективно оцінити кожну категорію працівників та за умови детально розробленої програми атестації не допускати помилок при проведенні оцінювання. Ми переконані, що від правильно обраної методики проведення атестації на приватному підприємстві залежить мікроклімат у колективі, лояльність працівників до підприємства, їх відданість роботі тощо. Далі ми більш докладно зупинимося на обґрунтуванні застосування інноваційних методів атестації на приватних підприємствах, зокрема розглянемо асесмент-центр як універсальний метод комплексної оцінки персоналу, метод „360 градусів”, метод управління за цілями, метод оцінки за компетенціями, метод ключових показників ефективності, психологічні методи оцінки персоналу, автоматизовану систему проведення атестації Assessment Tools.

Одним із найбільш поширених методів проведення атестації вважається „Центр оцінки” (*Assessment Center*). Метод використовують для підбору, навчання й розвитку персоналу. Його сутність полягає у створенні завдань, які моделюють ключові моменти діяльності працівника з метою виявлення наявних професійно важливих якостей. Вищезазначений метод передбачає кілька оціночних процедур – тестування, інтерв’ю, рольові ігри [2].

Атестація персоналу за допомогою *методу „360 градусів”* виявляється у тому, що працівник оцінюється своїм керівником, рівними за рангом колегами та підлеглими, а відтак результати такої оцінки можуть бути використані для вирішення найбільш широкого кола завдань, пов’язаних з професійним розвитком, адже вони застосовуються для попереднього

формування кадрового резерву, виявлення потреби в навчанні, оцінки його результатів, створення планів індивідуального розвитку тощо [10].

Наступним найпоширенішим методом оцінки персоналу є *метод управління за цілями* (Management by Objectives – MBO). Проведення оцінки методом MBO полягає в спільній постановці завдань керівником і співробітником й оцінці результатів їхнього виконання після закінчення звітного періоду. Рішеннями, ухваленими за підсумками оцінки MBO, можуть бути: перегляд розміру заробітної плати, призначення премій і бонусів, застосування нематеріальної мотивації, присудження почесних звань, нагородження грамотами та ін. [11].

Широкого застосування в останні роки набув *метод оцінки за компетенціями*. Ключовими компетенціями персоналу є: аналітичні, організаторські, адаптаційні здібності, здатність до навчання, орієнтація на досягнення мети, здатність до ухвалення рішень, клієнтоорієнтованість, уміння працювати в команді тощо. До складу видів компетенцій додаються й такі елементи, як емоційний інтелект (EQ) та корпоративна лояльність. Найбільш повний перелік компетенцій містить такі елементи: теоретичні та професійні знання; навички виконання роботи й універсальні навички (комунікативні, управлінські тощо); здатність до освоєння нових видів діяльності; ціннісні орієнтації та характеристики мотивації; особистісні риси та психофізіологічні особливості [11].

Оптимальним методом атестації на сучасних приватних підприємствах, власники яких намагаються збалансувати витрати на персонал з продуктивністю його праці, має стати оцінювання за допомогою *системи ключових показників ефективності* (Key Performance Indicators – KPI), адже саме він дозволяє не лише побудувати ефективну систему оплати праці, що співвідносить завдання, результати та винагороду, а й оцінити ефективність та внесок кожного працівника або колективу в цілому в реалізацію стратегії підприємства [12]. Необхідною умовою створення системи ключових показників діяльності підприємства є чітке визначення показників, за якими буде вестися оцінка ефективності діяльності, їх підпорядкованість загальній стратегії та визначення критеріїв та інструментів такої оцінки, що будуть максимально прозорими для підприємства й співробітників.

У процесі атестації персоналу на приватних підприємствах набули значного поширення психологічні методи атестації працівників. Так, психологи та професійні консультанти за допомогою спеціальних тестів, співбесід, практичних занять, ділових ігор оцінюють наявність і ступінь розвитку в працівника загальних і професійних компетенцій, необхідних для успішної роботи на конкретній посаді. На відміну від традиційної атестації персоналу оцінюються не результати, що виявляються в ефективності роботи на певній посаді, а трудовий потенціал працівника, його психофізіологічні та соціально-психологічні особливості [6]. Психологічні методи атестації дають змогу досягти досить високого ступеня точності й деталізації оцінювання ділових та особистісних якостей працівника.

Водночас вони вимагають значних витрат коштів, особливо для малих та середніх приватних підприємств, пов'язаних з потребою залучення зовнішніх психологів і професійних консультантів. Це обмежує сферу їх застосування переважно великими приватними підприємствами.

Автоматизована система *Assessment Tools* є для приватного підприємства дуже зручним інструментом, що полегшує інформаційно насичене життя працівників у процесі трудової діяльності. *Assessment Tools* дозволяє автоматизувати основні процеси управління персоналом та сприяє вирішенню таких завдань: підбір співробітників на вакантні посади; поточна оцінка результатів праці співробітників; ухвалення кадрових рішень (переведення на нову посаду, формування кадрового резерву, звільнення); отримання зворотного зв'язку від співробітників; ухвалення рішень про навчання співробітників [3].

Порівняння переваг та недоліків сучасних методів оцінки персоналу під час проведення атестації на приватному підприємстві дозволяє роботодавцям обирати найбільш оптимальний метод, ураховуючи внутрішньофірмові чинники, серед яких головним є стратегія розвитку підприємства.

Отже, вибір ефективного методу та інструментів оцінки персоналу залежить від специфіки конкретного підприємства, його стратегічних завдань, корпоративної культури, спрямованості на інноваційний розвиток, фінансової спроможності, а також зовнішніх умов його діяльності.

#### Список використаних джерел:

1. Артеменко Н. Ф. Атестація та оцінка державних службовців як важливий чинник управління їх професійним удосконаленням / Н. Ф. Артеменко // Університетські наук. записки. – 2008. – № 2. – С. 315 – 321.
2. Асесмент-центр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.quickiwiki.com/uk/Асесмент\\_центр](http://www.quickiwiki.com/uk/Асесмент_центр).
3. Аттестация персонала в режиме on-line: *Assessment Tools*. Система аттестации, оценки и развития персонала. Новые возможности для решения традиционных задач [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ra-kurs.spb.ru/2/0/3/1/?id=27>.
4. Вишновецька С. В. Правова природа атестації працівників в авіаційній галузі / С. В. Вишновецька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Ihttp://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij\\_jurnal/2009/statji\\_n4\\_13\\_2009/Vishnovecka\\_Galkina\\_72.pdf](http://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2009/statji_n4_13_2009/Vishnovecka_Galkina_72.pdf).
5. Григор'єва Н. О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління : VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. „Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив” (23 – 25 листоп. 2011 р.) / Н. О. Григор'єва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakostipersonalu>.



6. Зарубіжний досвід проведення атестації й сертифікації персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/82061/menedzhment/zarubizhniy\\_dosvid](http://pidruchniki.com/82061/menedzhment/zarubizhniy_dosvid).
7. Качалуба О. І. Особливості атестації персоналу на підприємствах / О. І. Качалуба // Управління розвитком. – № 1. – 2012. – С. 159 – 161.
8. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
9. Красношاپка В. В. Вплив атестації на ефективність діяльності персоналу організації / В. В. Красношاپка, К. М. Гиленко // Сучасні проблеми економіки і підприємництва : зб. наук. пр. – 2010. – Вип. 5 (Ч. І). – С. 147 – 152 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://clck.yandex.ru/redirect/nWO\\_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHQxUjhzSWFYVGhXYkNtTzRuTDIYQlMSlZZVHF5bjhLUUIUu2ZrbWNZTzhYbzhfW](https://clck.yandex.ru/redirect/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHQxUjhzSWFYVGhXYkNtTzRuTDIYQlMSlZZVHF5bjhLUUIUu2ZrbWNZTzhYbzhfW).
10. Миронова Л. Г. Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств / Л. Г. Миронова // Культура народів Причорномор'я. – 2011. – № 214. – С. 46 – 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://docviewer.yandex.ua/view/142275575/?\\*=4Ic1OxGHZeJIKw0wacKEtOQsHwJ7InVybcI6Imh0dHA6Ly9kc3BhY2UubmJldi5nb3YudWEvYml0c3RyZWft](https://docviewer.yandex.ua/view/142275575/?*=4Ic1OxGHZeJIKw0wacKEtOQsHwJ7InVybcI6Imh0dHA6Ly9kc3BhY2UubmJldi5nb3YudWEvYml0c3RyZWft).
11. Оцінка персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stud.com.ua/50994/menedzhment>.
12. Черноводська Л. В. Система ключових показників ефективності як метод оцінки та мотивації персоналу / К. О. Черноводська, Л. В. Шаульська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docplayer.net/53379041-Udk-sistema-klyuchovih-pokaznikov-efektivnosti-yak-metod-ocinki-ta-motivaciyi-personalu-pidpriemstva.html>.



НАУКОВЕ ВИДАННЯ

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«НАУКА ТА ОСВІТА:  
КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ»**

18 травня 2018 року, м. Чернігів

ТОМ 11

Українською, російською та англійською мовами

*Матеріали друкуються в авторській редакції  
Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів  
За точність викладеного матеріалу відповідальність несуть автори*

Підписано до друку 18.05.2018. Формат 60×84/16.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Лазерний друк.  
Умовно-друк. арк. 7,91.  
Віддруковано з готового оригінал-макета.

**Контактна інформація організаційного комітету:**

21037, Україна, м. Вінниця, вул. Зодчих 18, офіс 81

ГО «Європейська наукова платформа»

Телефони: +38 098 1948380; +38 063 6241556

E-mail: [info@ukrlogos.in.ua](mailto:info@ukrlogos.in.ua)

[www.ukrlogos.in.ua](http://www.ukrlogos.in.ua)

Видавець: Друкарня ФОП Гуляєва В.М.  
08700, Україна, м. Обухів, мкрн. Сосновий 2, офіс 2,

E-mail: [info@drukaryk.com](mailto:info@drukaryk.com)

Свідectво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 3909 від 02.11.2010 р.