

# Аттестация персонала

1

2

3

4

5

**АТТЕСТАЦИЯ  
ПЕРСОНАЛА**

ГСД-ДБ-3  
Володичева Е.  
Щекунов К.

Аттестация работников - эффективно действующий инструмент, позволяющий работодателю на основе оценки трудовой деятельности работников (проверке деловых качеств, уровня знаний, навыков) определить наличие у них достаточной квалификации, а равно их соответствие занимаемой должности или выполняемой работе.

Copyright 2006 by Randy Glasbergen.  
www.glasbergen.com



«Вы – мой самый ценный работник, Джон! Ваша безрезультатность постоянно поднимает самооценку всех остальных сотрудников».

# Задачи проведения аттестации

Основными задачами проведения аттестации являются:

- - установление соответствия работников занимаемой должности;
- - формирование высококвалифицированного кадрового состава;
- - обеспечение возможности объективного и обоснованного передвижения кадров;
- - стимулирование роста профессионализма и уровня знаний работников;
- - определение необходимости повышения квалификации работников.

# АТТЕСТАЦИЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО СООТВЕТСТВИЯ ПЕРСОНАЛА ТРЕБОВАНИЯМ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ

## ЦЕЛЬ

получение объективной сравнительной информации об уровне профподготовки и результативности деятельности

## ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ



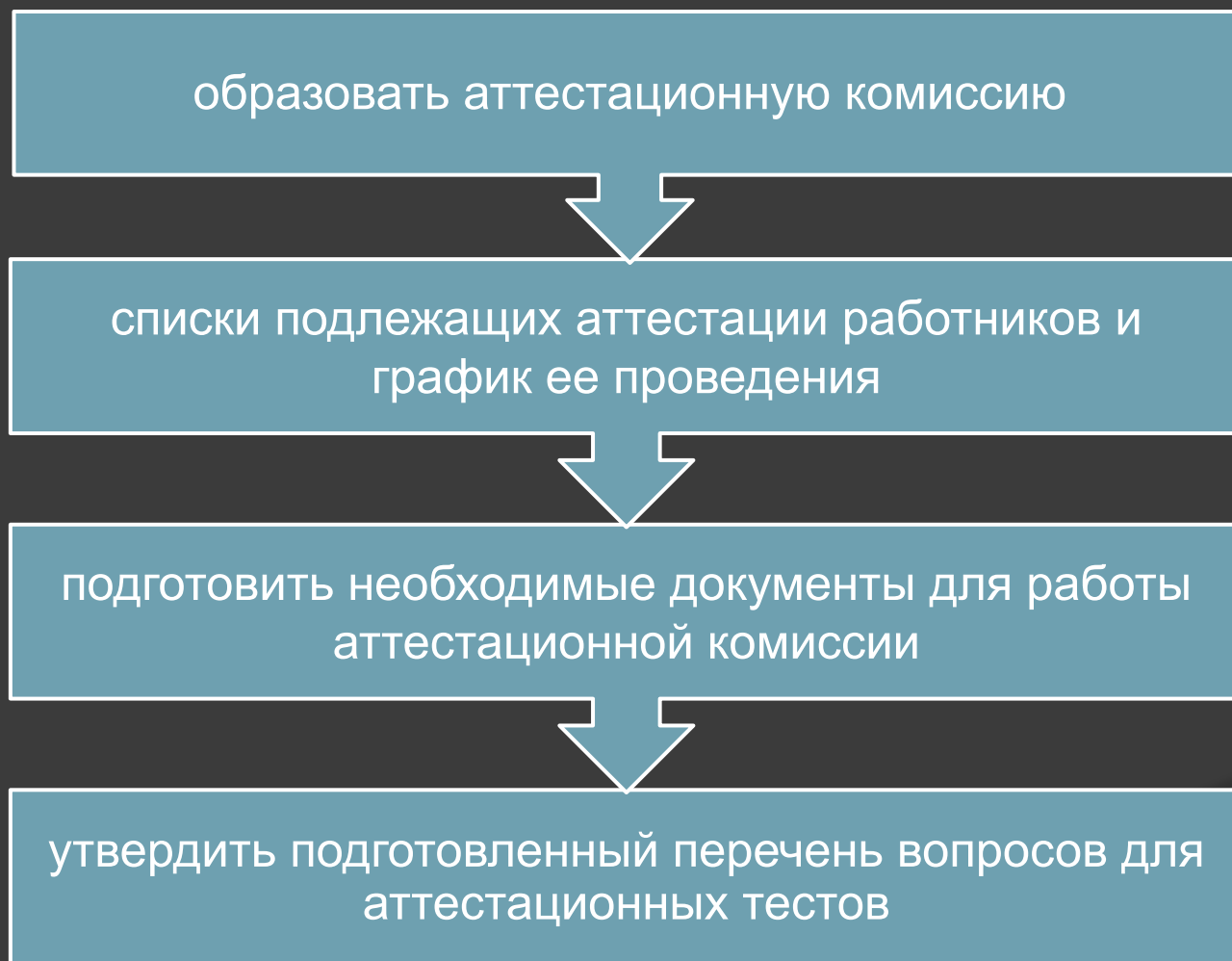
# Периодичность проведения аттестации

Оптимальная периодичность проведения аттестации - не чаще, чем один раз в три года.

Аттестация может проводиться как планоно, в соответствии с графиком, так и внепланоно, по инициативе самого работника или его непосредственного руководителя.



# Для проведения аттестации необходимо:



# Формы проведения аттестации

## 1. Устная форма в виде индивидуального собеседования

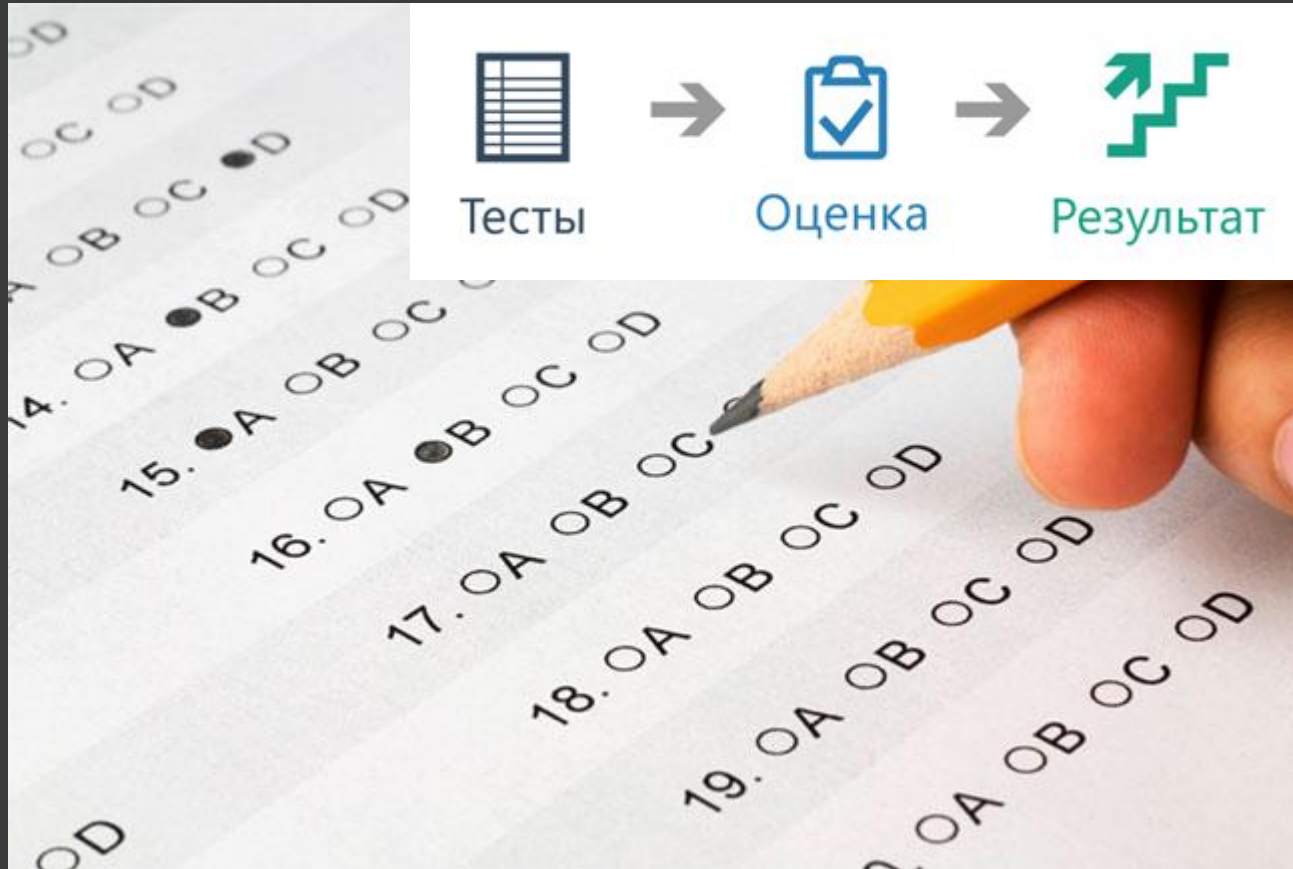


## 2. Устная форма в виде коллегиального собеседования





### 3. Письменная форма в виде тестов, заполняемых работником



# Виды решений по итогам проведения аттестации



В процессе проведения процедуры, комиссия может принять одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности и рекомендован к переводу в порядке должностного роста;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности.

Для признания результата тестирования положительным количество правильных ответов не должно быть менее  $\frac{2}{3}$  от их общего числа.



Спасибо за внимание!