

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



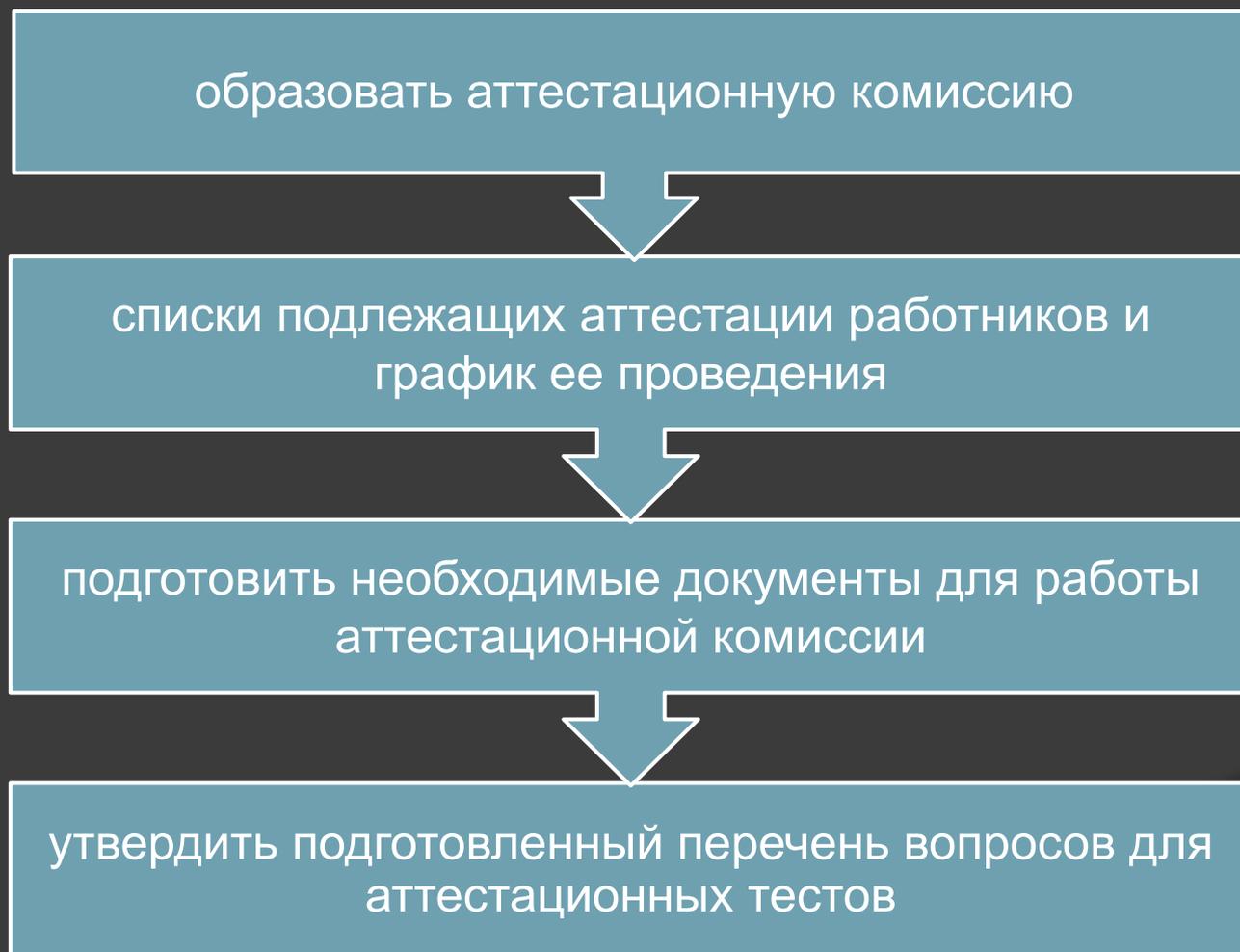
Периодичность проведения аттестации

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

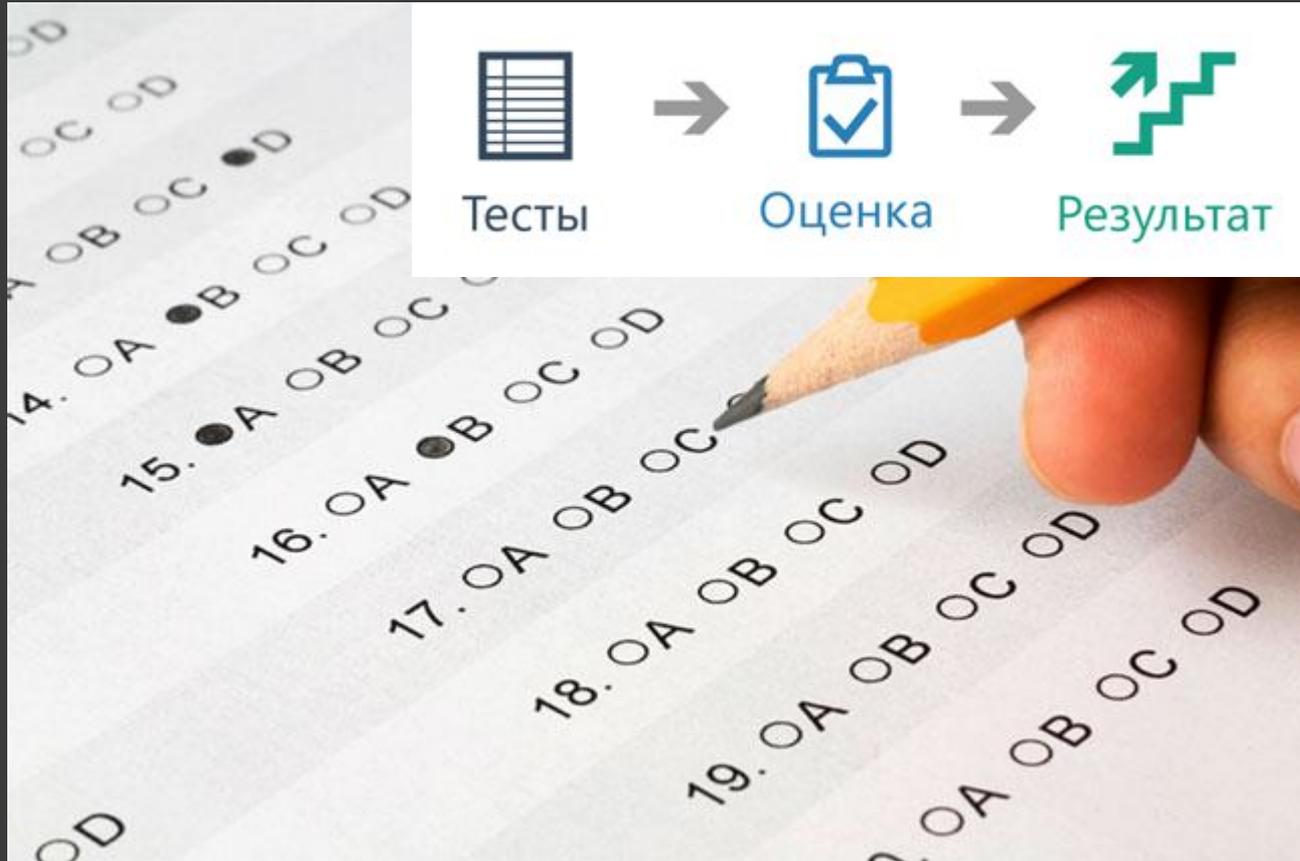
1. Устная форма в виде индивидуального собеседования



2. Устная форма в виде коллегиального собеседования



3. Письменная форма в виде тестов, заполняемых работником



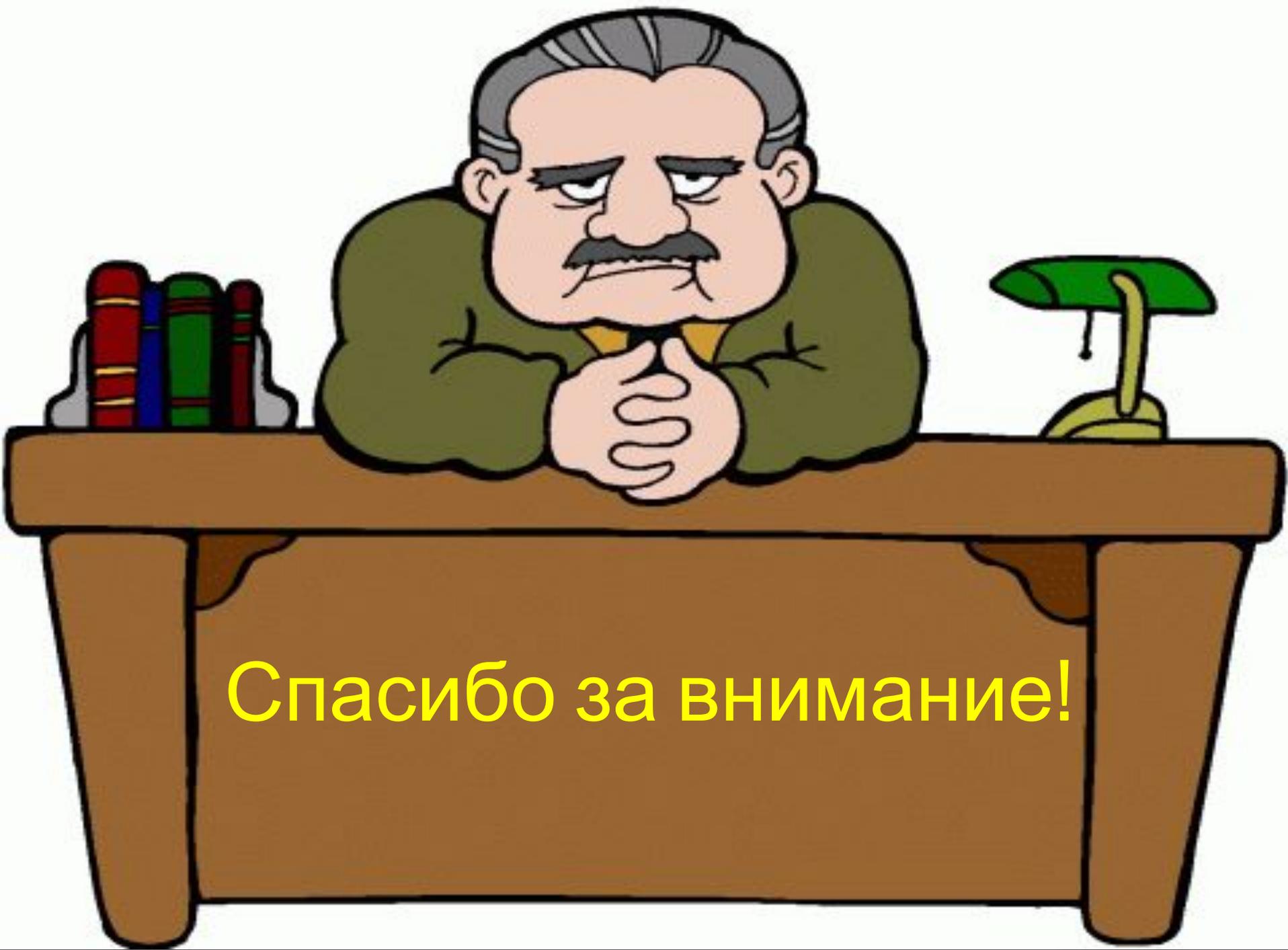
Виды решений по итогам проведения аттестации



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 $2/3$ от их общего числа.



Спасибо за внимание!