

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ГАЛУЗЕВИХ СОЦІОЛОГІЙ

УДК 331.108.43: 316

DOI <https://doi.org/10.32840/2707-9147.2019.84.3>

К. А. АГАЛАРОВА, Н. О. ЛЯШЕНКО

РОЛЬ АТЕСТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ КАР'ЄРОЮ

У статті розглядається роль атестації працівників у процесі управління їх внутрішньо-організаційною кар'єрою. Відмічається, що ефективно управління кар'єрою має будуватися на всебічній оцінці працівника, відповідності його досвіду, навичок і особистісних якостей займаній посаді. У статті підкреслюється соціологічний аспект вивчення ролі атестації в управлінні кар'єрою, який полягає в дослідженні рівня поширення цієї практики в сучасних організаціях, очікувань персоналу від атестацій, думок керівників і служб по роботі з персоналом про їх ефективності. Зазначається, що соціальна проблема полягає в тому, що в управлінні кадрами не використовуються нові технології, оцінка персоналу суб'єктивна, а особистісні та професійні якості працівників не є підставою для кар'єрних просувань.

У статті представлені дані соціологічного дослідження, спрямовані на вивчення впливу сертифікації на кар'єрний рух працівників. Опитування показало, що серед працівників профспілки майже половина оцінює їх кар'єру як вдалу, а чверть – мени успішну. Серед чоловіків все менше незадоволених кар'єрою, але відсоток тих, хто вважає свою кар'єру в союзі невдалою, більше, ніж жінок. Серед якостей, які роблять співробітників різних посад успішними у просуванні кар'єри, є такі набори якостей: для керівників – здатність ставити чіткі цілі, вміння планувати та організовувати керівництво; для професіоналів – здатність ставити чіткі цілі, вміння планувати та організовувати, орієнтовані на результат, вміння збирати та аналізувати інформацію, вміння працювати в групі; для технічних виконавців – це вміння працювати в групі, здатність ставити чіткі цілі, вміння аналізувати інформацію та вміння робити важку роботу. Існує різниця у просуванні кар'єри між чоловіками та жінками: кожна третя жінка взагалі не перейшла на вищу посаду, тоді як лише кожна п'ята людина цього не зробила. Стажування впливає на просування по службі в профспілці. Також на кар'єрний ріст працівників впливає кілька факторів, серед яких: досвід роботи, професійна компетентність та особисті якості. Насамперед працівники очікують від оцінок змін у системі винагород та штрафних санкцій, зміни розміру заробітної плати та виявлення професійно сильних працівників.

У статті доведено, що сучасні умови діяльності організації зумовлюють необхідність удосконалення роботи з кадрами, спрямованої на підвищення професіоналізму трудових колективів і працівників, посилення вимогливості до їх ділових якостей та результативності праці.

Ключові слова: атестація персоналу, кар'єра, професійна кар'єра, управління кар'єрою.

Постановка проблеми. Ефективне управління персоналом в організації передбачає побудову цілісної політики підготовки та просування працівників у середині фірми, підприємства, компанії тощо, що дозволяє забезпечувати себе кваліфікованими працівниками. В результаті організація стає певною мірою незалежною від коливань зовнішнього ринку трудових ресурсів, зберігає досвід і кваліфікацію працівників, накопичені у фірмі, зберігає і розвиває потенціал кожного співробітника, отримує цілеспрямованих співробітників, що пов'язують свою професійну діяльність з даною організацією, що підвищує продуктивність праці і знижує плинність робочої сили.

Ефективне управління кар'єрою має будуватися на всебічній оцінці працівника, відповідності його досвіду, навичок і особистісних якостей займаній посаді. Висування на керівні пости, ротація кадрів передбачає попередню атестацію персоналу.

Соціологічний аспект вивчення ролі атестації в управлінні кар'єрою полягає в дослідженні рівня поширення цієї практики в сучасних організаціях, очікувань персоналу від атестацій, думок керівників і служб по роботі з персоналом про їх ефективності. Соціальна проблема полягає в тому, що в управлінні кадрами не використовуються нові технології, оцінка персоналу суб'єктивна, а особистісні та професійні якості працівників не є підставою для кар'єрних просувань.

Витоки вивчення проблем кар'єри йдуть з досліджень феномену соціально-професійної мобільності. Так, на переміщення людей по шаблях різних ієрархій звертали увагу М. Гізо (церковна ієрархія), А. Токвіль (соціальна ієрархія). Найбільш глибоко уявлення про мобільність були розкриті пізніше в працях П. Сорокіна, Т. Парсонса та їх послідовників: Р. Бендикс, П. Бло, О. Данко, Е. Джексона, Г. Кроккета, С. Ліпсета та інших.

На сучасному етапі можна виділити ряд зарубіжних авторів, які присвятили свої роботи різним аспектам кар'єри, як-от: В. Берг, Ф. Беттджер, Е. Беррі, Р. Кросс, Х. Маккей, Б. Швальбе. Серед пострадянських дослідників кар'єри найбільш помітні А. Гусева, І. Добротворський, А. Зінов'єв, В. Іглін, Б. Літова, А. Маркова, В. Петрушін, В. Поляков, С. Попов, С. Сотникова, А. Ушаков. У роботах цих авторів зроблено акцент на розробку технологій сучасної професійної кар'єри, тоді як теоретичні питання формування і розвитку внутрішньоорганізаційної кар'єри слабо порушені.

Широкого поширення набули наукові дослідження, в яких автори застосовують категоріально-понятійний апарат, що включає такі поняття, як «посадова кар'єра», «управління кар'єрою». У них розглядалися питання внутрішньоорганізаційної кар'єри різних категорій працівників, розроблялися рекомендації для керівників з регулювання кар'єрних процесів. Питанням управління персоналом взагалі і атестації персоналу зокрема присвячені роботи А.Н. Аверіна,

М.В. Александрової, Є.Н. Борисової, В.О. Базарової, А.М. Колота, О.В. Крушельницького, Л.І. Михайлової, Ф.І. Хміль.

Однак роль атестації персоналу в управлінні кар'єрними переміщеннями в теоретичних дослідженнях також фактично не зачеплена, що зумовлює актуальність цієї статті.

Метою статті є визначення ролі атестації працівників у процесі управління їх внутрішньоорганізаційною кар'єрою.

Виклад основного матеріалу. Термін «кар'єра» від латинського слова *carus* – віз, візок; від італійського *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще; від французького *carriere* – просування в якій-небудь сфері діяльності, досягнення популярності, слави, вигоди. У XIX столітті поняття кар'єра визначалося як «шлях, хід, терені життя, служба, успіх і досягнення його, успіх у суспільстві, швидке досягнення чинів і орденів [1].

Професійна кар'єра – це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах. Професійна кар'єра може йти по лінії: спеціалізації (поглиблення в одній, обраній на початку професійного шляху, сфері діяльності); транспрофесіоналізації (оволодіння іншими сферами діяльності) [5].

Атестація персоналу (оцінка відповідності займаний посаді) – процедура систематичної формалізованої оцінки згідно з заданими критеріями відповідності діяльності конкретного працівника чітким стандартам виконання роботи на цьому робочому місці на конкретній посаді за певний період часу [3]. Сучасна практика оцінювання персоналу має у своєму арсеналі значну кількість методів оцінювання. Методи оцінювання бувають різні, їх вибір залежить не тільки від параметрів дослідження, але і від чисельності оцінюваного персоналу і кваліфікації фахівця, відповідального за реалізацію цього заходу [4].

Сьогодні можна говорити про абсолютно новий етап атестації, за якого замість масових кампаній, що мають зазвичай формальний характер, проводяться перевірки на професіоналізм і придатність до роботи конкретного співробітника в сучасних умовах. Зараз необхідність і корисність атестації очевидна – з її допомогою можна об'єктивно визначити цінність кожного працівника для конкретної організації та визначити йому гідне місце.

На жаль, практика проведення внутрішньоорганізаційних атестацій свідчить, що найчастіше вони проводяться формально, винятково з урахуванням вимог відповідних нормативних документів або локальних положень, що розробляються самими підприємствами (організаціями). Такий підхід не дозволяє достатньою мірою оцінити ділові та професійні якості працівників та правильно визначити заходи мотиваційного впливу. У зв'язку з цим найважливішим завданням сучасної організації створити таку систему атестації персоналу, яка б врахову-

вала цілі і стратегії, а також специфіку корпоративної культури, була однаково збалансована з точки зору точності, об'єктивності, простоти і зрозумілості. Прагнення до об'єктивності під час проведення заходів по атестації персоналу підштовхує до пошуку найбільш ефективних методів та виділення основних якостей персоналу, які потребують першочергового оцінювання. Саме це зумовило актуальність проведення емпіричного дослідження щодо виявлення впливу атестації на кар'єрне переміщення працівників ТОВ «ВО «Харків» проведеного дослідницькою групою НТУ, «ХПП» у 2017 р.

У процесі дослідження було з'ясовано, що майже однакова кількість респондентів вважає свою кар'єру в організації абсолютно вдалою і абсолютно невдалою (15% і 12% відповідно). Третині респондентів важко було оцінити свою кар'єру. Майже половина опитаних оцінює свою кар'єру як успішну і чверть – як більш менш не успішну. Серед чоловіків менше тих, хто незадоволений своєю кар'єрою, але відсоток серед тих, хто вважає свою кар'єру в об'єднанні зовсім невдалою, більше, ніж у жінок.

Серед якостей, які роблять працівників різних посад успішними в кар'єрному просуванні, можна виділити такі набори якостей: для керівників – це вміння ставити чіткі цілі, вміння планувати та лідерство організовувати; для фахівців – це вміння ставити чіткі цілі, вміння планувати і організовувати, орієнтація на результат, вміння збирати і аналізувати інформацію, вміння працювати у групі; для технічних виконавців – це вміння працювати у групі, вміння ставити чіткі цілі, вміння аналізувати інформацію та вміння працювати з великим навантаженням.

За результатами дослідження, третина респондентів просувались кар'єрними сходами 3–5 років тому, чверть взагалі не мали можливості підійматися кар'єрними сходами, ще п'ята частина респондентів відмітили, що просувались 1–2 роки тому, і майже ніхто не просувався кар'єрними сходами протягом останнього року. Є різниця в просуванні кар'єрними сходами між чоловіками та жінками: кожна третя жінка взагалі не переміщувалась на більш високу посаду, тоді як це не робив тільки кожний п'ятий чоловік. Стаж впливає на кар'єрне просування працівників в об'єднанні. Більше половини опитуваних зі стажем від 10 до 15 років відмітили, що просувались кар'єрними сходами 3–5 років потому, а кожен четвертий – 1–2 роки потому. Взагалі всі, хто має стаж більш 10 років, мали посадове підвищення, тоді як три чверті працівників зі стажем від 1 до 5 років не мали посадового підвищення. Кар'єрне зростання серед працівників, які мають стаж роботи від 1 до 5 років, йде повільніше, ніж серед тих, у кого стаж більше 5 років. Половина опитаних сказали, що підвищення заробітної плати останній раз було 3–5 років тому. Ніхто не отримував підвищення зарплати за останній рік. Кожному четвертому працівнику керівництво підприємства доручало більш складну роботу протягом останнього року,

а третина респондентів отримали таку роботу останні 1–2 роки. 10% отримували складні доручення більше 5 років тому. Таким чином, складність роботи у чверті опитаних підвищилась, а заробітна плата залишилась незмінною. І за результатами атестації, ці люди очікували зміни заробітної плати. Така розбіжність між очікуваннями працівників і тим, що вони отримують, на виробництві може призвести до виникнення конфліктної ситуації у колективі або сприяти відтоку працівників з організації.

На кар'єрний ріст працівників в організації впливає одразу декілька чинників, серед них частіше респонденти вказували на стаж роботи, професійну компетентність, особисті якості. Кожен другий відмічав, що для того, щоб мати кар'єрне зростання необхідно мати добрі стосунки з керівництвом. Результати атестації як чинник просування в об'єднанні назвали 40% тих, хто відповідав. Отже, атестація не є головним фактором кар'єрного просування, але і не є тим чинником, який співробітники вважають мало важливим у їх кар'єрі.

Працівники досліджуваної організації передусім очікують від атестації зміни системи заохочень та покарань, зміни розміру заробітної плати, виявлення професійно сильних працівників. Майже кожний другий нічого не очікує від атестації. Кожний третій очікує зміни своєї посадової позиції і стільки ж виявлення професійно слабких працівників.

Майже 70% опитаних проходили атестацію під час своєї праці на виробництві. Опитані працівники компанії (з числа тих, хто згадав про атестацію) відповіли, що атестація проводилась різними способами. Частіше це було оцінювання працівників за системою показників, які існують в об'єднанні безпосереднім керівником або колегами, або ставилися конкретні завдання і відводився час, за який їх потрібно було вирішити. Способи, якими проводилась атестація, відрізняються для працівників на різних посадах. Всі опитані проходили атестацію протягом останніх п'ятьох років. Це співпадає з терміном, який є бажаним для проведення атестації працівника у будь-якій організації, – не рідше одного разу на п'ять років. Періодична атестація не тільки вирішує конкретні завдання з удосконалення управління персоналом і розстановці кадрів. Але й визначає потреби у підвищенні кваліфікації і навіть деяким чином керує кар'єрою співробітників. Більше половини за час своєї праці в об'єднанні проходили атестацію один раз. Тільки 28% опитаних однозначно відповіли, що існує зв'язок між результатами атестації, яка проводиться у організації, і змінами у посадових позиціях атестованих, 58% – такого зв'язку не бачать.

Після атестації позиція майже третини респондентів в організації підвищилась, дві третини стверджують, що позиція не змінилась, і майже десята частина респондентів сказали про те, що їх позиція знизилась. Щодо впливу атестації працівників на їх матеріальну винагороду, то 7% опитаних (з числа тих, хто проходив атестацію) відпо-

віли, що суттєво підвищилась, 28% відповіли, що вона частково підвищилась, а 65%, що не змінилась зовсім. Існує різниця між групами працівників з різною посадою та стажем роботи в частині впливу заходів з атестації персоналу: після проведення атестації позиція підвищилась у всіх керівників та у більше ніж половини фахівців, але тільки у 10% технічних спеціалістів. Навіть більше, у 3% технічних виконавців позиція знизилась. Таким чином, для нижчих посад оцінка персоналу виконує скоріше роль поточного контролю займаній посаді, а для вищих є підставою для підвищення. Підвищення матеріальної винагороди працівників після атестації також залежить від їх посади: Після проведеної атестації суттєво покращилась матеріальна винагорода у всіх керівників, у 46% фахівців і ні у кого з технічних виконавців.

Висновки. Отже, з огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що сучасні умови діяльності організацій зумовлюють необхідність удосконалення роботи з кадрами, спрямованої на підвищення професіоналізму трудових колективів і працівників, посилення вимогливості до їх ділових якостей та результативності праці. Основними напрямками цієї діяльності є забезпечення правильного добору, розстановки і використання кадрів відповідно до їх кваліфікації, рівня підготовки і досвіду роботи, раціонального розподілу і кооперації праці фахівців, своєчасне прийняття заходів заохочення і стягнення за результатами виробничої діяльності. Важливим інструментом проведення цієї роботи є атестація.

Список використаної літератури

1. Васильев И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих : автореф. дис. канд. социол. наук. / И.Г. Васильев. Москва, 1999. 20 с.
2. Работа с персоналом организаций : навч. посіб. / за ред. І.П. Руценка. Харків : Видавництво, «Форт», 2013. 460 с.
3. Савельева В.С., Ськов О.Л. Управление персоналом : навчальний посібник. / В.С. Савельева, О.Л. Ськов. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 336 с.
4. Управление персоналом на производстве : учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурносова. / Н.И. Шаталова, Н.М. Бурносова. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 381 с.
5. URL: https://pidruchniki.com/18800413/menedzhment/upravlinnya_protsekom_rozvitku_ruhom_personalu_pidpriemstva.

Агаларова К. А., Ляшенко Н. О. Роль аттестации персонала в управлении карьерой

В статье рассматривается роль аттестации работников в процессе управления их внутренне организационной карьерой. Отмечается, что эффективное управление карьерой должно строиться на всесторонней оценке работника, соответствия его опыта, навыков и личностных качеств занимаемой должности. В статье подчеркивается социологический аспект изучения роли аттестации в управлении карьерой, который заключается

в исследовании уровня распространения этой практики в современных организациях, ожиданий персонала от аттестаций, мнений руководителей и служб по работе с персоналом об их эффективности. Отмечается, что социальная проблема заключается в том, что в управлении кадрами не используются новые технологии, оценка персонала субъективная, а личностные и профессиональные качества работников не являются основанием для карьерных продвижений.

В статье представлены данные социологического исследования, направленного на изучение влияния сертификации на карьерное движение работников. Опрос показал, что среди профсоюзных работников почти половина оценивает свою карьеру как успешную, а четверть – как менее успешную. Среди мужчин меньше людей недовольны своей карьерой, но процент тех, кто считает свою карьеру в союзе неудачной, больше, чем среди женщин. К качествам, которые делают сотрудников различных должностей успешными в продвижении по службе, относятся следующие: для менеджеров – умение ставить четкие цели, умение планировать и организовывать лидерство; для профессионалов – умение ставить четкие цели, умение планировать и организовывать, ориентироваться на результат, умение собирать и анализировать информацию, умение работать в группе; для технических исполнителей – это умение работать в группе, умение ставить четкие цели, умение анализировать информацию и умение выполнять тяжелую работу. Существует разница в продвижении по карьерной лестнице между мужчинами и женщинами: каждая третья женщина вообще не двигалась на более высокую должность, в то время как только каждый пятый человек этого не сделал вообще. Стажировки влияют на карьерный рост работников в профсоюзе. Кроме того, на карьерный рост сотрудников влияют несколько факторов, в том числе: опыт работы, профессиональная компетентность и личные качества. Прежде всего, сотрудники ожидают от оценок изменений в системе поощрений и штрафов, изменений в размере заработной платы и выявления профессионально сильных работников.

В статье доказано, что современные условия деятельности организаций обуславливают необходимость совершенствования работы с кадрами, направленной на повышение профессионализма трудовых коллективов и работников, усиление требовательности к их деловым качествам и результативности труда.

Ключевые слова: аттестация персонала, карьера, профессиональная карьера, управление карьерой.

Agalarova K., Liashenko N. The role of personnel attestation in career management

The article discusses the role of certification of employees in the process of managing their internal organizational career. It is noted that effective career management should be based on a comprehensive assessment of the employee, the relevance of his experience, skills and personal qualities of the position. The article emphasizes the sociological aspect of studying the role of certification in career management, which is to study the level of dissemination of this practice in modern organizations, staff expectations from certification, opinions of managers and personnel services about their effectiveness. It is noted that the social problem lies in the fact that new technologies are not used in personnel management, the

assessment of personnel is subjective, and the personal and professional qualities of employees are not grounds for career advancement.

The article presents data from a sociological study aimed at studying the impact of certification on the career movement of workers. The survey found that, among union workers, nearly half rate their careers as successful and a quarter as less or less successful. Among men, fewer are dissatisfied with their careers, but the percentage of those who consider their career in union to be unsuccessful more than women. Among the qualities that make employees of various positions successful in career advancement are the following sets of qualities: for managers – the ability to set clear goals, the ability to plan and organize leadership; for professionals - the ability to set clear goals, the ability to plan and organize, result-oriented, the ability to collect and analyze information, the ability to work in a group; for technical performers, it is the ability to work in a group, the ability to set clear goals, the ability to analyze information, and the ability to do heavy work. There is a difference in career advancement between men and women: one in three women did not move to a higher position at all, while only one in five people did not. Internships affect the career advancement of employees in the union. Also, several factors influence the career growth of employees, including: work experience, professional competence, and personal qualities. First of all, employees expect from the appraisals of changes in the system of rewards and penalties, changes in the amount of wages, and the identification of professionally strong employees.

It is proved in the article that the modern conditions of activity of organizations cause the need to improve the work with personnel aimed at increasing the professionalism of labor collectives and employees, increasing the demand for their business qualities and the efficiency of work.

Key words: *personnel certification, career, professional career, career management.*