

Радіонова-Водяницька В. О.,
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ

Динамічні умови існування сучасної економіки, становлення ринкової системи вимагають застосування адекватних способів і методів роботи з працівниками. У наш час мета кадрової діяль-

ності фактично будь-якого підприємства, установи, організації полягає у формуванні конкурентоспроможного трудового колективу, від якого залежить успіх виконання рішень, що приймаються, і результативність роботи підприємства.

Оцінка працівників та їхньої праці роботодавцем здійснюється з метою вирішення широкого спектру соціально-економічних завдань. Вона дає роботодавцеві можливість установити загальну спрямованість роботи всього колективу й окремих його представників відповідно до наявних і перспективних цілей підприємства. Саме від того, наскільки рівень кваліфікації працівників та їхні ділові якості відповідають займаним ними посадам, залежить результат роботи кожного окремого працівника й успішність діяльності організації в цілому. Визначення кваліфікації та здібностей працівників за допомогою оцінки можливе як під час прийняття їх на роботу за допомогою таких організаційно-правових процедур, передбачених трудовим законодавством, як установлення випробування, конкурс, конкурсний вибір, так і безпосередньо в процесі виконання працівниками своєї трудової функції (проведення атестації працівників).

Атестація працівника повинна розглядатися в сучасному трудовому законодавстві з точки зору захисту прав людини та реалізації права на працю. Тобто спочатку людина має реалізувати право на працю, а вже потім його захищати. Атестація розглядається не просто як засіб перевірки знань працівника, а як засіб, орієнтований на захист його прав. Тому відмінність атестації від інших способів перевірки ділових якостей (конкурсу та випробування) полягає в тому, що і конкурс, і стажування, і випробування мають місце до укладення трудової угоди, а атестація здійснюється вже після її укладення, під час трудової діяльності.

Для більш чіткого визначення змісту поняття «атестація» його слід розглядати з етимологічної точки зору атестація (від лат. *Attestatio* – свідчення) означає визначення кваліфікації, рівня знань працівника чи того, хто навчається, відгук про його здібності, ділові й інші якості. Отже, будь-яке визначення кваліфікації чи інших якостей працівника щодо конкретної діяльності може бути назване атестацією. У цьому контексті до атестації належить присудження наукового ступеня, присвоєння вченого звання, складання державних іспитів тощо. Таке визначення кваліфікації, рівня знань працівника, учня, громадянина, відповідальності його ділових якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді є атестацією в широкому сенсі.

Атестація працівників у вузькому сенсі – це проведена підприємством, установою, організацією (роботодавцем) у спеціальному порядку, спеціальній організаційно-правовій формі періодична перевірка ділових та професійних якостей певної категорії працівників для підвищення їхньої ділової кваліфікації та поліпшення існуючої системи підбору та розстановки кадрів.

На думку Є. І. Войтенка, атестація – це визначення кваліфікації працівника з метою перевірки його відповідності займаній посаді, а також його просування по службі.

Як стверджував В. І. Курилов, атестація визначає кваліфікацію, рівень знань працівника, його здатність до роботи, ділові та інші якості. Проте він зауважував, що це широкий підхід до розуміння атестації, та наводив її вузьке значення. Так, атестація у вузькому значенні – це проведена підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі періодична перевірка ділових якостей певних категорій працівників із метою постійного підвищення їхньої ділової кваліфікації, а також задля поліпшення підбору й розміщення кадрів.

Сучасні науковці досліджують це правове явище з дещо інших позицій. Так М. І. Іншин, який вказує на те, що оцінюванню під час атестації мають підлягати результати роботи (її обсяги й термін виконання, якість, тобто можливість застосування результатів без доопрацювання), з незначним чи суттєвим доопрацюванням, а також методи роботи (самостійність, ініціативність, співпраця з колегами, відповідальність, орієнтація накінцевий результат, терпимість і готовність допомогти, рівень конфліктності, уміння висловлюватись усно і письмово). У керівників, крім того, слід оцінювати раціональність розподілу роботи серед працівників, делегування функцій, підтримку та заохочення якості роботи, особистий приклад, сприяння професійному зростанню підлеглих.

В. Р. Кравець говорить про атестацію як про атестацію як про порядок проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує. Науковець підкреслює періодичність атестації та визначає об'єкти її оцінки.

Таким чином, незважаючи на численну кількість дефініцій поняття «атестація», зміст його трактується неоднаково. Підсумовуючи викладене, вважаємо, що під атестацією слід розуміти організаційно-правову форму встановлення кваліфікації працівника,

що полягає в перевірці й оцінці рівня його професійних та особистих якостей для виявлення відповідності займаній посаді, провадиться роботодавцем згідно з нормами трудового законодавства з метою раціонального використання кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, якості й продуктивності праці.

Атестація – явище періодичне, проводиться (за загальним правилом) один раз на 3–5 років. Існування строків для атестації працівників – це гарантія останніх, що вони працюватимуть протягом визначеного строку, а за цей час зможуть проявити трудову ініціативу, набути нових знань, підвищити свій рівень кваліфікації або опанувати нову, досягти певних результатів у роботі. До того ж регулярність проведення атестаційної перевірки забезпечує системність і періодичність оцінки ділової кваліфікації й професійної майстерності, що позитивно впливає на процес організації праці на конкретному підприємстві.

Тому першою ознакою досліджуваної правової категорії є періодичність проходження атестації. Мета періодичної атестації формується з огляду на необхідність ефективного використання працівників роботодавцем упродовж тривалого проміжку часу й полягає не тільки у виявленні недостатньої кваліфікації осіб, що атестуються. Уявляється, що під час такої атестації перевіряється не лише якість виконання працівником його трудової функції, але й оцінюватиметься ступень його участі у вирішенні професійних завдань, поставлених роботодавцем, з урахуванням знань, навичок, досвіду. Крім того, таким способом держава здійснює особливу форму контролю за станом професійної підготовки працівників, що має забезпечувати високу продуктивність і якість праці й виробництва як у масштабі окремого підприємства, так і галузі в цілому.

Атестація може мати черговий і позачерговий характер. За загальним правилом, атестація має черговий (регулярний) характер, проводиться періодично і є обов'язковою для працівників. Позачергова атестація призначається тоді, коли працівник у період між черговими атестаціями перестає виявляти в повному об'ємі ділові, професійні якості, необхідні для перебування на конкретній посаді, не виконує належним чином трудові обов'язки. Якщо працівник повністю виконує визначені трудовим договором обов'язки, а в роботодавця відсутні будь-які зауваження до виконуваної роботи, то підстав для перевірки професійного рівня працівника в позачерговому порядку немає. Від позачергової атестації слід

відрізнати дострокову й повторну. Необхідність у застосуванні таких видів атестації виникає тоді, коли атестаційна комісія приймає рішення про проходження повторної атестаційної перевірки, визначаючи працівника «умовно атестованим», і дає йому рік для підвищення професійного рівня або набуття певних навичок, необхідних для виконання дорученої роботи. Для тих працівників, де атестація передбачена раз на п'ять років, її теж можна провести достроково, і це цілком виправдано, оскільки за такий проміжок часу можуть виникнути різні ситуації, що потребують оцінки трудової діяльності працівника.

На підставі проведеного аналізу можна зробити деякі висновки. Підходи до розуміння поняття атестації суттєво відрізняються один від одного. Вважаємо, що атестація – це організаційно-правова форма встановлення кваліфікації працівників, що полягає в перевірці й оцінці рівня їхніх професійних та особистих якостей для виявлення відповідності займаним посадам (виконуваним роботі), провадиться роботодавцем згідно з нормами трудового законодавства, з метою раціонального використання кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, якості й продуктивності праці. На нашу думку, таким визначенням атестації слід доповнити ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників». До ознак атестації належать її періодичність та обов'язковість для тих категорій працівників, для яких умова про атестацію закріплена нормативно.