



**Презентация на тему  
«Аттестация как элемент  
построения карьеры»**

# Аттестация как элемент построения карьеры



## Аттестация персонала

- это оценка результатов деятельности сотрудников, определение их квалификации и деловых качеств.

Аттестацию проводят в целях наиболее рационального использования специалистов, повышения их профессионализма и эффективности труда, а также для улучшения подбора и развития кадров

# КОГДА ?

**Можно назвать 4 типичных ситуации, когда организация принимает решение о введении аттестации.**

**Аттестацию стоит вводить, если компания:**

- Слишком "разрослась" и, в результате, произошло размывание ее общих целей на "подцели" отдельных подразделений или филиалов. В этом случае аттестация позволяет унифицировать стандарты работы всех сотрудников в рамках единой корпоративной задачи

- Обретает стратегию, вводит долгосрочное планирование и нуждается в аналогичных инструментах для управления персоналом

**Аттестация не подходит как инструмент решения вопросов в ситуациях, когда компания:**

- Не может похвастаться сильным менеджментом (страдает система управления). В этом случае посредством аттестации предъявляют требования к персоналу

- Не имеет четкой стратегии и надеется, что, проведя инвентаризацию ресурсов, сможет составить верный план действий.

# ЗАЧЕМ ?

## Цели аттестации:

1. Административная

2. Развитие организации

### Этапы, необходимые для успешной аттестации

Разработка системы  
аттестации

Внутренний PR

Ознакомление  
с «Положением  
об аттестации»,  
критериями оценки,  
пояснительными  
письмами и т.д.

Пилотный проект

Проведение  
аттестационных  
интервью в отдельных  
подразделениях  
компании

Аттестации  
для всех  
подразделений  
компании

Проводится через год  
после пилотного  
проекта

**ЧТО ?**

**Разработка  
критериев  
- основополагающий  
пункт аттестации**

**Должны  
соответствовать  
целям компании**

**Должны помогать  
в принятии  
управленческих  
решений**

**Должны быть  
измеримыми  
и понятными**

# КАК ?

**1. Создание комитета по подготовке и проведению необходимых мероприятий, состоящего из ключевых сотрудников**

**2. Проведение аттестации в форме АССЕССМЕНТА (интервью, психологические тесты, деловые игры и т.д.)**

**3. Проведение оценки эффективности мотивирующего управления (насколько оно удовлетворяет сотрудников)**

# **ЧТО ПОТОМ ?**

**1. Принятие решений по недостаточно высоким результатам аттестации (развитие и обучение сотрудников, наставничество, постановка целей, все виды совместной работы с более компетентными специалистами или самим руководителем и т.д.)**

**2. Поддержание существующих показателей (ротация, постановка новых задач, изменение структуры работы)**

**3. Уделение внимания сотрудникам с избыточной компетенцией (ротация, повышение по службе, запуск новых проектов, наставничество)**