

звільненні керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків також мають бути дотримані загальні вимоги трудового законодавства, зокрема порядку застосування дисциплінарних стягнень. У протилежному випадку у звільненого керівника підприємства, установи, організації є всі шанси бути поновленим на роботі в загальному судовому порядку навіть при наявності хоча б одного недоведеного роботодавцем елемента підстави звільнення.

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279. 3. Про заходи щодо нормалізації платіжної дисципліни в народному господарстві України: Указ Президента України від 16.03.1995 № 227/95 // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 41. 4. Анцут Е.І. Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків Е.І. Анцут // Праця і Закон. – 2013. – № 3(159). – С. 19-25.

УДК УДК 349.2: 331.108.43

О. О. ЛАКІЗА

АТЕСТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ СПОНУКАННЯ ПРАЦІВНИКА ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Досліджено питання підвищення кваліфікації працівників. Розглянуто наявний стан системи підвищення кваліфікації кадрів, класифіковано види та групи елементів системи підвищення кваліфікації кадрів. Проаналізовано чинне вітчизняне та зарубіжне законодавство, покликане регламентувати процес підвищення кваліфікації персоналу.

Ключові слова: система підвищення кваліфікації, професійний розвиток працівників, атестація кадрів.

Лакіза О.О. Аттестация как способ побуждения работника к повышению квалификации

Исследовано вопросы повышения квалификации работников. Рассмотрено существующее состояние системы повышения квалификации кадров, классифицированы виды и группы элементов системы повышения квалификации кадров. Проанализировано действующее отечественное и зарубежное законодательство, призванное регламентировать процесс повышения квалификации персонала.

Ключевые слова: система повышения квалификации, профессиональное развитие работников, аттестация кадров.

Lakiza Oleg. Certification as a means to stimulate the employee to the qualifications

The article studies the issues of improvement of qualification of workers. In particular, the author considers the existing state system of advanced training, classified by types and groups of elements of system of improvement of professional skills of the staff. The existing domestic and foreign legislation designed to regulate the process of improvement of qualification of the personnel are analyzed.

© ЛАКІЗА Олег Олегович – здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

Key words: *system of professional development, professional development of employees, certification of personnel.*

Стрімкі динамічні процеси в економічному, соціальному і культурному житті суспільства вносять радикальні зміни на соціально-культурну діяльність, змушуючи керівників та персонал, які працюють у цій сфері, постійно оновлювати свої професійні знання, знаходити і використовувати інноваційні методики та форми роботи, що відповідали б новим умовам життя.

Питання формування безперервної системи освіти стає на даному етапі одним із найактуальніших.

Проблема полягає в тому, щоб знайти механізм постійного підвищення кваліфікації всіх зайнятих фахівців в процесі переходу від одного рівня наявних знань і навичок до іншого – більш високого. Пошуки механізму підвищення освітнього рівня кадрів призвели до появи цілого ряду державних програм. Йдеться не лише про те, чи потрібна перепідготовка чи ні, а й про те, хто і як буде її здійснювати і хто має оплачувати цей процес¹.

Система підвищення кваліфікації працівників включає в себе галузеві інститути підвищення кваліфікації, курси, інститути, факультети перепідготовки та додаткової освіти у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, постійно діючі курси при обласних комітетах різних галузей державного життя.

Завдання цих установ полягає в тому, щоб здійснювати перепідготовку всіх категорій працівників, а саме:

а) які мають спеціальну професійну підготовку;
б) які не мають спеціальну професійну підготовку;
в) які мають ніякої спеціальної професійної підготовки. Система додаткової освіти та перепідготовки кадрів націлена на вирішення таких завдань:

а) охоплення всіх категорій працівників;
б) безперервність освітнього процесу;
в) різнобічність системи підвищення кваліфікації працівників системи підвищення кваліфікації працівників – підвищення професійного та загальнокультурного рівня кадрів.

Навчальний процес у системі підвищення кваліфікації і перепідготовки зумовлений вирішенням наступних завдань:

– поширення нових наукових знань;
– створення умов для обміну ідеями та досвідом роботи;
– підтримка інноваційних регіональних і місцевих програм щодо розширення можливостей участі громадськості в управлінні соціокультурною сферою;
– підвищення професійної майстерності.

Процес підвищення кваліфікації працівників як різновид освітнього процесу має свої особливі характеристики, які слід враховувати при організації і здійсненні програм навчання:

– різноплановий склад учнів (за освітою, займаною посадою, досвідом роботи, віком, умовами роботи та ін.);

- методика викладання (акцент на активні форми навчання: ділові ігри, залучення до вирішення реальних проблем);
- залучення до навчального процесу кращих фахівців-практиків;
- насичення навчальних планів і програм актуальною тематикою та гострими проблемами².

Усім учасникам цього процесу слід засвоїти деякі принципові педагогічні вимоги, що ставляться до системи підвищення кваліфікації.

1. Людина завжди краще засвоює нові знання, коли не-посередньо сам бере участь у вирішенні реальної проблеми.

2. Епізодичне навчання в аудиторії завжди менш ефективне, ніж практика.

3. Кращий результат дає активне навчання в неоднорідних групах і в незнайомих ситуаціях.

4. Інструментом ефективного навчання є особисте знайомство з інноваційною діяльністю інших установ.

5. Керівник повинен усвідомити необхідність навчання, виділяти для цього кошти і час, заохочувати людей за навчання, особисто брати участь у ньому, якщо процес навчання йде на робочому місці. Зазначені принципи формують особливий метод навчання – навчання через діяльність, у якому люди навчаються найбільш ефективно, у тому числі один у одного, працюючи над проблемами і використовуючи свій досвід. Навчання через діяльність долає проблему трансформації знань в навички, а в його основі знаходиться система низових навчальних форм – районні семінари працівників культури³.

Такі семінари, як правило, проводяться не рідше одного разу на місяць протягом 1-2-х днів.

Участь у семінарах представників названих органів і організацій створює умови для надання ефективної допомоги у вирішенні питань зміцнення матеріальної бази соціально-культурних установ, соціально-побутових та інших проблем.

Навчальний рік у постійно діючих районних семінарах доцільно завершувати проведенням наукової, науково-практичної або науково-методичної конференції.

У даний час більшість установ, що надають послуги з підвищення кваліфікації кадрів не укомплектовані кваліфікованими кадрами.

Така форма підвищення кваліфікації багато дає і випускникам вузів та училищ культури. На рівні району використовуються й інші форми підвищення кваліфікації. Це можуть бути школи передового досвіду, творчі лабораторії, ділові ігри тощо.

Для того, щоб уся система підвищення кваліфікації, усі її ланки на різних рівнях функціонували ефективно, необхідно виробити у слухачів готовність до самостійного вивчення матеріалів. Ця умова є початковим в системі підвищення кваліфікації⁴.

Чинником, що може стати стимулом створення у працівників потреби у підвищенні кваліфікації є атестація кадрів. Атестаційні комісії, як правило, висувають високі вимоги до професійних якостей працівників.

Як показує практика, більшість успішно проходять атестацію, але в підсумку комісія висловлює і фіксує в протоколі критичні зауваження та побажання в їх адресу.

Атестація працівників, як один із видів трудових правовідносин є однією із найважливіших складових системи роботи з кадрами, з допомогою якої керівник має змогу вдосконалювати кадровий склад підприємства, установи чи організації¹.

Проведенню атестації має передувати підготовча й організаційна робота. Кадрова служба підприємств, організацій чи установи готує пропозиції щодо складу атестаційної комісії, термінів і графіків проведення атестації, визначає кількість і складає списки працівників, котрі підлягають атестації, роз'яснює мету і порядок проведення атестації, здійснює підготовку необхідних для атестації документів.

Атестація – це перевірка конкретного працівника організації на професіоналізм і придатність до роботи в сучасних умовах.

Чинною нормативно – правовою базою України передбачено проведення обов'язкової атестації для окремих категорій працівників (наприклад, державні службовці, працівники галузі освіти, медицини та ін.), у всіх інших випадках питання про проведення атестації залишається на розсуд керівництва⁵.

На виконання Декларації Європейських міністрів про професійну освіту і підготовку та Європейської комісії, скликаної 29 і 30 листопада 2002 року, з приводу розширення співпраці в галузі освіти і підготовки, 5 лютого 2012 року набув чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників». Даним нормативно – правовим актом було врегульовано проведення атестації працівників, зокрема, даному питанню було присвячено Розділ III.

Статтю 11 Закону передбачено, що роботодавці можуть проводити атестацію працівників. При цьому категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.

На підприємствах, в установах і організаціях, на яких не полягають колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, терміни і графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки за рішенням роботодавця, який стверджує положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графіки проведення атестації.

Таке положення – це локальний акт підприємства, типової форми якого не існує. Тому кожен роботодавець може скласти його в довільній формі (додаток). Головне, дотримуватися законодавчих норм щодо проведення атестації.

За результатами атестації атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі:

1) у разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може, зокрема, рекомендувати робо-

тодавцю встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування у вищій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі;

2) у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду або роботу, яка відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше як через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

Також вказаним документом передбачені винятки в проведенні атестації для окремих категорій працівників. Так, статтею 12 Закону закріплено наступні виключення:

працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;

вагітні жінки;

особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства;

одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;

неповнолітні;

особи, які працюють за сумісництвом.

Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації⁵.

На нашу думку, слід відзначити, що на більшості сучасних підприємств оцінка персоналу проводиться один або два рази в рік. Ураховуючи реалії сьогодення та новатику, що активно впроваджується в трудові відносини, досить широкого розповсюдження набуває доручення проведення комплексної оцінки персоналу спеціалізованим консалтинговим компаніям, які володіють широким спектром різних технік і методик, включаючи тести, рольові ігри, групові вправи, дискусії та бізнес-симуляції. Найбільшою з переваг незалежних експертів можна назвати їх неупереджене ставлення до персоналу, що дозволяє дати об'єктивну оцінку кожного співробітника.

До основних методів, що використовуються експертами для проведення оцінки персоналу можна віднести виявлення сильних і слабких сторін співробітника, відповідності займаній посаді, оцінка готовності співробітника до кар'єрного просування і його професійних характеристик, оцінка сумісності співробітників, визначення необхідності у подальшому навчанні, оцінка інтелектуального потенціалу співробітників, визначення стратегії формування ефективної команди і т.д.

До найпопулярніших сучасних методів оцінки персоналу відносять метод інтерв'ю, анкетування, метод порівняння, класифікації, тестування і т.д. Кожен з них допомагає вирішувати свої завдання.

Проаналізуємо деякі з них:

метод інтерв'ю знаходить широке застосування в психології та соціології і являє собою бесіду з метою виявлення тих чи інших характеристик

працівника, його мотивацію, рівень інтелекту, ставлення до роботи та особистого життя, його темперамент, характер, самооцінку і т.д.;

метод анкетування передбачає заповнення співробітником опитувального листа, що містить список питань або описів. Цей метод оцінює наявність або відсутність у працівника тих чи інших характеристик;

описовий метод оцінки використовується в якості додаткового і застосовується з метою описати і виявити позитивні і негативні риси атестується;

метод класифікації заснований на ранжируванні співробітників за певним критерієм, від кращого до гіршого з присвоєнням відповідного порядкового номеру;

метод незалежних суддів включає “перехресний допит” незалежних експертів на різні теми, включаючи всі сфери діяльності співробітника. Як правило, даний вид атестації проводиться за допомогою комп’ютера;

у ході тестування працівнику пропонується відповісти на питання, на які дається кілька варіантів відповідей. Методика тестування ефективна тим, що вона дозволяє охопити велику кількість критеріїв оцінки і не допускає комп’ютерну обробку даних. Як правило, запропоновані тести поділяються на психологічні, кваліфікаційні та фізіологічні. Перші дозволяють оцінити особистісні якості працівника, другі допомагають визначити ступінь його кваліфікації, а треті виявляють його фізіологічні особливості.

у рамках методу ділових ігор для оцінки персоналу використовуються спеціально розроблені імітаційні ігрові ситуації, які допомагають оцінити ефективність командної роботи співробітників, їх здатність до спільного вирішення задач, а також виявити індивідуальний внесок кожного учасника. Рішення приймається експертною спостережною комісією;

метод всебічної, або кругової оцінки передбачає оцінку працівника його колегами, начальниками і підлеглими.

Крім професійних методів оцінки, існують критерії оцінки персоналу всередині компанії, за якими можна визначити якість і обсяг виконаної роботи, дисциплінованість і лояльність по відношенню до керівництва.

Нерідко атестація викликає хвилювання або негативне ставлення співробітників. Щоб уникнути подібної реакції, необхідно заздалегідь інформувати співробітників про цілі, методи і наслідки наступної атестації. При проведенні атестації необхідно забезпечити відповідні умови, у тому числі конфіденційність і виключення відволікаючих і дратівливих моментів. Результати оцінки необхідно повідомити працівників, при цьому дотримуючись грамотність, конфіденційність і делікатність, навіть якщо результати несприятливі.

Також слід пам’ятати, що можливості тестів не безмежні, так як дозволяють робити висновки про властивості особистості лише в певних межах. Тести дають інформацію про стан і можливості персоналу тільки в даний період його життя і професійної діяльності.

Підсумовуючи вищевказане, необхідно відзначити, що проведення атестації працівників виконує важливу соціальну, економічну та правову роль, адже, за її допомогою атестаційна комісія визначає рівень кваліфіка-

ційної відповідності працівника займаній посаді, що виявляє соціальну значущість робітника та запобігти подальшому ушкодженню здоров'я працівника у випадку, коли зниження працездатності відбулось через погіршення стану здоров'я; сприяє виявленню необхідності проведення стажування, проведення додаткових курсів, підвищення кваліфікації працівника, що позитивно впливає на розвиток самої організації, де відповідний робітник виконує свої трудові обов'язки; дозволяє належним чином регламентувати трудові правовідносини між роботодавцем та робітником.

В умовах науково-технічного прогресу та впровадження все більшого делегування повноважень атестацію працівників усе частіше передають до спеціалізованих підприємств, що виключно кваліфікуються на цій сфері діяльності. На базі цих підприємств існують відповідні програми, методики та шкала оцінювання кваліфікаційних якостей працівників.

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243. 2. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб.: Смольный университет, 2000. 3. Егоршин А.П. Управление персоналом: навч. посіб. / Егоршин А.П. – Нижній Новгород: Німб, 2003. – 303с. 4. Кузьміна І. Проблеми та переваги дистанційного навчання [Електронний ресурс] / Кузьміна І. – Режим доступу: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1031>. 5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 6. Митин А.Н. Культура управления персоналом / Митин А.Н. – Екатеринбург: Уралвнешторгиздат, 2001. – 576 с. 7. Гафаров З. С. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации / Гафаров З. С., Иванова С. А., Шайхатдинов В. Ш. – Екатеринбург: УРАГС. 1998. – 210 с. 8. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ФІНН, 2010. – 752 с.

УДК 349.2

Ю. В. ЗІНЧЕНКО

ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

Досліджено особливості правового регулювання праці банківських працівників у сучасних економічних умовах. Проаналізовано вітчизняне законодавство у зазначеній царині. Наведено перелік та розкрито зміст суттєвих ознак працівників банку.

Ключові слова: працівник банку, суттєві ознаки, трудовий договір, трудові відносини, трудова функція.

Зинченко Ю.В. К вопросу особенностей правового регулирования труда работников банковской сферы

Исследованы особенности правового регулирования труда банковских работников в современных экономических условиях. Проанализировано отечественное законода-

© ЗІНЧЕНКО Юрій Валентинович – здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України