

5. Крушельницька О.В. Управління персоналом. — К.: Кондор, 2003. — 293 с.

6. Руководство сотрудниками фирмы. Под ред.: д-ра экон. наук, проф. А.А. Крылова и д-ра экон. наук, проф. Ю.А. Цыпкина. — М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2002. — 352с.

7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. — 2-е изд., доп. перераб. — М.: ИНФРА — М, 2002. — 638 с.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2007

УДК 331.101.262

О. О. Філіппова, аспірант,
Одеський державний економічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ У ФОРМУВАННІ ТА ІН- НОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ МОРСЬКИХ ПОРТІВ

АНОТАЦІЯ. У статті представлені соціологічні дослідження відносно оцінки рангу та рівня задоволеності робітників, фахівців морських портів та незалежних експертів складовими формування та розвитку людських ресурсів. Проаналізовано дані професійного навчання в частині підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу в п'яти найбільш представницьких морських торговельних портах України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людські ресурси, інноваційний розвиток, професійне навчання, морські порти.

Постіндустріальної доби до суспільства через загострення конкуренції прийшло усвідомлення закону обмеженості матеріальних ресурсів. Постає питання віднайдення нових ресурсів з безмежними можливостями. У цих умовах на перше місце виходить людина як генератор якісних і структурних зрушень на основі своїх знань, інтелекту і креативності. Як результат — у 70—80 рр. серед компаній США та Західної Європи починається негласна боротьба, метою якої стає залучення до своїх лав людських ресурсів, що володіють такими якостями: відвертість, свідомість, допитливість, бажання розвивати свої здібності, впевненість у собі, наполегливість, уміння сконцентрувати увагу на розв'язанні проблеми. Згідно недавнім

дослідженням, усі люди володіють приблизно однаковим творчим потенціалом [1]. Обов'язок сучасного керівника — допомогти співробітникам розкрити цей потенціал через запровадження збалансованої програми інноваційного розвитку людських ресурсів.

Нині чимало досліджень присвячується проблемам людських ресурсів. Серед науковців, що вивчали цю категорію, такі відомі автори, як Р. Дафт, Л. Ерхард, М. Маскон, А. Маслоу, Д.П. Богиня, О. А. Грішнова, А. Я. Кібанов. Інновації та їх безмежний потенціал досліджувались у працях В. Вернадського, Т.Веблена, В.Ерхарда, Дж. Гелбрейта, Д. Белла, Т. Хегерстранда та ін.

Автор вивчав актуальність питання інноваційного розвитку людських ресурсів у морських портах України в рамках проведення науково-дослідної роботи [2], де зокрема розглядалися питання первинної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у портах. А також проводилися соціологічні дослідження рівня задоволеності складовими формування та розвитку людських ресурсів (табл. 1).

У соціологічному дослідженні взяли участь працівники п'яти морських портів (Одеський, Іллічівський, Південний, Маріупольський і Миколаївський). Структура анкети побудована так, що вона відображає послідовність усіх фаз розширеного відтворення людських ресурсів. Результати соціологічного дослідження в Іллічівському порту є найбільш репрезентативними, позаяк анкетування проводилося двічі за участю авторів цього дослідження, психологів і менеджерів порту. Респонденти були поділені на дві групи: робітники (передові робітники, ланкові та бригадири докерів і ремонтників) і фахівці (керівники підрозділів, професіонали та спеціалісти порту і портових стівидорних компаній). Крім того, до оцінювання були залучені незалежні експерти (провідні фахівці підприємств морського транспорту, викладачі ВНЗ, співробітники Профспілки робітників морського транспорту України).

Таблиця 1

РІВНІ ЗАДОВОЛЕННЯ СКЛАДОВИМИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ (відповіді в % до числа опитаних)

№	Складові	Ранг зна-	Рівень задоволення
---	----------	-----------	--------------------

п/п		чужості складової (від 1 до 9)	цілком за- доволений	частко- возадо- волений	незадо- волений	не від- повіли
1	Відповідність професійної здатності нижній посаді	3/2/3	45,2	30,5	6,7	17,6
1.1	творчим схильностям		19,8/27,3	15,4/30,1	37,5/30,7	27,3/11,9
1.2	одержаний освіти		50,0/56,2	29,1/27,5	5,6/5,8	15,3/10,5
1.3	професії		48,6/45,3	27,8/37,7	6,9/5,2	16,7/11,8
1.4	навичкам і досвіду		41,6/49,2	2,8/35,1	5,6/7,1	50,0/8,6
2	Зайнятість на виробництві	8/7/6	50,0/70,1	41,6/23,1	8,4/6,8	0/0
3	Професійне навчання (виробниче та загальне)	5/5/4	33,3/45,0	51,4/37,3	15,3/13,2	0/4,5
3.1	підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві		0/58,3	0/28,1	0/3,7	0/9,9
3.2	навчання за межами підприємства		0/7,1	0/5,3	0/8,4	0/79,2
4	Можливість професійного і кар'єрного зростання	9/8/8	29,1/37,4	47,2/45,8	22,3/12,7	1,4/4,1

Примітки:

1) ранг значущості стимулу наведений у послідовності його оцінки робітниками, фахівцями і незалежними експертами;

2) рівень задоволеності стимулом показаний у порівнянні: Іллічівський порт і середнє значення (по сукупності портів: Одеський, Південний, Маріупольський, Миколаївський).

Першою по рангу значущості стоїть «Відповідність обіймання посади професійній здатності». За оцінками респондентів професійній здатності надані високі рейтингові місця: 1 — робітники; 2 — фахівці; 3 — експерти. Пояснюється така оцінка тим, що майже 5% працівників (керівників, професіоналів і спеціалістів) у таких великих містах, як Одеський, Іллічівський і Південний, працюють не за своїм фахом і освітою. Додаткові бесіди показали, що дана складова у фахівців ототожнюється з кар'єрним зростанням. Тому респонденти, особливо фахівці, вважають, що кар'єрне зростання є похідним від показника відповідності посади їхнім здібностям. Виходячи з цього, рангу кар'єрного зростання у фахівців і експертів належить лише 8 місце, а в робітників дев'яте. Але інтерв'ю з фахівцями приводить до висновку, що в разі виключення першого питання (відповідність обіймання посади професійній здатності — творчим схильностям, одержаній освіті, професії, навичкам і досвіду) кар'єрне зростання займатиме 3 або 4 рейтингове місце. А поки існує практика прийому на роботу за принципом «свій — чужий» складова «кар'єрне зростання» не має актуальності, і вибір її як першочерговий ранг не мав у респондентів сенсу.

Занижений ранг зайнятості — 8; 7; 6 — місця має особисте підґрунтя. Проблема працевлаштування на таке престижне підприємство як морський порт є дуже актуальною, особливо для молодих спеціалістів. За умови працевлаштування в порт за своїм фахом і рівнем освіти відкривається шлях до гідної зарплати і професійно-кваліфікаційного зростання. І все ж зайнятості на виробництві належить не останнє місце тому, що тепер у містах триває реструктуризація, наслідком чого є скорочення штатів, особливо серед спеціалістів і службовців. Тому, як правило, рейтинг зайнятості у фахівців вищий, ніж у робітників через побоювання бути звільненими. Але коли людина вже працює, питання працевлаштування перед нею не стоїть, найактуальнішими стають такі проблеми, як поліпшення соціально-психологічного клімату, відповідність робочого місця професійній здатності, професійній підготовці тощо. Тобто навіть за відносно низьких рівнів задоволеності цими складовими їх рейтинг зростає. Респонденти бажають його поліпшити.

Складовій «Професійне навчання (виробниче та загальне)» в структурі рейтингів належить п'яте місце у робітників і фахівців, четверте — в експертів. Тобто незалежно від групи респондентів оцінки рейтингу близькі і їх не можна назвати високими. При цьому цілком задоволеність професійним навчанням у групі підприємств набагато більша, ніж за іншими складовими. Наприклад, по-

вна задоволеність професійним навчанням на виробництві становить 58% опитаних, а частково — 28,1%. Цей парадокс — низьке рейтингове місце в мотивації і висока задоволеність, пояснюється психологами (з чим не можна не погодитися) небажанням навчатися та підвищувати свою кваліфікацію. Поки діє така логіка, що освіта, мовляв, здобувається раз і назавжди. Навчання за межами підприємства не було оцінено більшістю респондентів (79,2%). Тільки 7,1% оцінили його як повністю задоволені, оскільки респонденти не мають достатнього уявлення про дану форму навчання.

Для формування й розвитку людських ресурсів в Іллічівському, Маріупольському, Одеському, Південному, Миколаївському морських торговельних портах постійно здійснюється підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу, стан і тенденції яких відображені в табл. 2.

Аналіз даних Державного статистичного спостереження форми № 6-ПВ.

«Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання» показав, що в Іллічівському порту чисельність працівників, яких було навчено новим професіям шляхом первинної підготовки, перепідготовки зросла з 756 осіб у 2002 р. до 1254 осіб — у 2005 р., тобто в 1,7 раза. Частка навчених (через первинну професійну підготовку, перепідготовку) працівників в обліковій чисельності штатних працівників порту зросла з 7,5% до 14,1%. Варто зауважити, що характер і структура як первинної підготовки, так і перепідготовки персоналу в Іллічівському порту з роками не змінювалися. Так, у 2005 р. більша частина працівників проходила перепідготовку за професіями, потрібними виробництву, а на первинну підготовку припадало 23,2%. При цьому як первинна підготовка, так і перепідготовка здійснювалися безпосередньо на виробництві (на 100%) і переважно (67,8%) за курсовою формою навчання, а на індивідуальну форму навчання припадало 32,2%. Ситуація з підвищенням кваліфікації персоналу в Іллічівському морському торговельному порту в період 2001—2005 рр. була неоднозначною. Так, частка працівників, які підвищили кваліфікацію, в обліковій чисельності штатних працівників порту зросла з 10,2% у 2002 р. до 14,7% — у 2004р., тобто відбулося значне (в 1,3 раза) збільшення чисельності персоналу, який підвищив кваліфікацію. Однак 2005 р. його чисельність становила лише 792 особи, що в 1,7 раза, або на 42,1% менше, ніж у 2004 р. При цьому здебільшого (на 95,8%) підвищували кваліфікацію робітники, яким було присвоєно вищі розряди, а на професіоналів припадало 4,2%.

Таблиця 2

СТАН ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ КАДРІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ В ПОРТАХ у 2002—2005 рр.

Морські торгові порти	2002 р.			2003 р.			2004 р.			2005 р.		
	А	Б	В	А	Б	В	А	Б	В	А	Б	В
Первинна професійна підготовка та перепідготовка кадрів у портах												
Одеський	315 1	13 6	4, 3	348 6	94	2, 7	34 98	14 0	4,0	34 86	29 2	8, 4
Іллічівський	10 055	75 6	7, 5	950 1	10 55	11 ,1	93 15	11 62	12,5	88 84	12 54	14 ,1
Південний	340 5	73 1	21 ,5	349 5	39 9	11 ,4	35 01	36 8	10,5	34 50	34 3	9, 9
Маріуполь	449 9	48 4	10 ,8	451 5	49 0	10 ,9	43 59	40 6	9,3	44 73	39 0	8, 7
Миколаїв	240 9	95	3, 9	268 0	92	3, 4	27 07	18 9	7,0	26 46	97	3, 7
Усього	23 519	22 02	9, 4	23 677	21 30	9, 0	23 38 0	22 65	9,7	22 93 9	23 76	10 ,4
Підвищення кваліфікації працівників портів												
Одеський	315 1	34 2	10 ,9	348 6	10 8	3, 1	34 98	16 9	4,8	34 86	19 8	5, 7
Іллічівський	10 055	10 27	10 ,2	950 1	36 2	3, 8	93 15	13 67	14,7	88 84	79 2	8, 9
Південний	340 5	92 2	27 ,1	349 5	45 2	12 ,9	35 01	46 0	13,1	34 50	34 1	9, 9
Маріуполь	449 9	70 4	15 ,6	451 5	47 4	10 ,5	43 59	43 7	10,0	44 73	43 8	9, 8
Миколаїв	240 9	21 5	8, 9	268 0	34 1	12 ,7	27 07	54 4	20,1	26 46	29 0	11 ,0
Усього	23 519	32 10	13 ,6	23 677	17 37	7, 3	23 38 0	29 77	12,7	22 93 9	20 59	9, 0

Примітка:

А — загальна чисельність працівників порту, осіб;

Б — кількість осіб, які пройшли підготовку або перепідготовку в порту, осіб;

В — питома вага працівників, які пройшли підготовку або перепідготовку, в загальній чисельності працівників порту,%.

В Одеському морському торговельному порту після спаду в 2003 р. намітилася позитивна тенденція щодо професійного навчання персоналу. Так, частка персоналу, яка була охоплена первинною підготовкою, перепідготовкою, в обліковій чисельності штатних працівників 2005 р., досягла 8,4%, що майже вдвічі більше, ніж у 2002 р., а їх чисельність збільшилася в 2,2 раза. З них безпосередньо на виробництві було навчено 81,1% працівників. На первинну підготовку припадало 41,5%, а на перепідготовку— 58,5%. Для цього використовували переважно (на 72,5%) курсові форми навчання, а індивідуальні становили 27,5%. Частка працівників, які навчались у вищих навчальних закладах, дорівнювала 18,9%. Чимало працівників порту поєднує працю з навчанням у ВНЗ. Порт здійснює часткову оплату за навчання працівників як за одержання першої вищої освіти, так за професійну перепідготовку, відповідно до чинного Положення. Показники підвищення кваліфікації персоналу в Одеському морському торговельному порту після спаду в 2003 р. почали зростати. На підставі наказу Міністерства транспорту і зв'язку України від 21.05.2003 р. № 82-К працівники спрямовувалися на курси підвищення кваліфікації за професійними програмами на базі Інституту підвищення кваліфікації водного транспорту. Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, в обліковій чисельності штатних працівників зросла до 5,7%. Безпосередньо на виробництві кваліфікацію підвищили 51,6%, а в навчальних закладах — 48,4%. Тобто в Одеському порту активніше використовують навчальні заклади, особливо вищі. Характерною відмінністю у сфері підвищення кваліфікації персоналу в Одеському порту порівняно з іншими є також те, що навчанням було охоплено не лише робітників, які становили 55,1% (у загальній чисельності осіб, які підвищували кваліфікацію), а й професіоналів (38,4%), керівників (9,5%). До недоліків можна віднести те, що не підвищували кваліфікацію фахівці. Та й узагалі, в Одеському порту приділяється недостатньо уваги розвитку персоналу, і позитивна динаміка поки що не вивела порт до оптимальних показників. І що з первинної підготовки та перепідготовки, щодо показника підвищення кваліфікації — порт привертає на себе увагу своїми малими відсотками. Видається доцільним керівництву порту переглянути його стратегію розвитку персоналу і зробити її відповіднішою вимогам часу.

Цю рекомендацію можна адресувати і менеджерам морського торговельного порту «Південний», де хоча і не такі мали показники як в Одеському порту, але спостерігається негативна тенден-

ція їх зменшення. Так, чисельність працівників, які були навчені новим професіям за допомогою первинної підготовки, перепідготовки, зменшилася з 731 осіб у 2002 р. до 343 осіб у 2005 р., тобто майже вдвічі. При цьому питома вага навченого персоналу в обліковій чисельності штатних працівників порту «Південний» скоротилася з 21,5% у 2002 р. до 9,9% — у 2005 р. Ситуація з підвищенням кваліфікації персоналу є аналогічною: чисельність працівників, охоплених підвищенням кваліфікації, зменшилася з 922 осіб у 2002 р. до 341 особи в 2005 р., тобто у 2,7 раза. Питома вага персоналу, який підвищив кваліфікацію, в обліковій чисельності штатних працівників порту скоротилася з 27,1% до 9,9%. Тобто стан і тенденції формування та розвитку людських ресурсів у порту «Південному» не можна вважати задовільними.

Те саме можна сказати про політику щодо первинної підготовки й перепідготовки у Маріупольському морському торговельному порту. Якщо протягом 2002—2003 рр. частка персоналу, яка навчалася, в обліковій чисельності штатних працівників становила по 10,8—10,9%, то у 2004 р. вона знизилася до 9,3%, а в 2005 р. — до 8,7%. При цьому переважно здійснювалася перепідготовка й в основному (як перепідготовка, так і первинна підготовка) безпосередньо на виробництві. Зокрема, у 2005 р. частка осіб, які пройшли перепідготовку, становила 66,9% (безпосередньо на виробництві — 73,1%), а первинну підготовку — 33,1% (безпосередньо на виробництві — 26,9%). За індивідуальною формою навчання як первинну підготовку, так і перепідготовку пройшли по 50% осіб, які навчались, а за курсовою, відповідно, — 14% і 86%. Частка працівників, які навчалися в навчальних закладах різних типів за договорами, становила 9,5%, з них у професійно-технічних навчальних закладах — 17,6%, а у вищих — 82,4%. Аналіз динаміки показників підвищення кваліфікації персоналу в порту виявив їх стійку тенденцію до зниження. Так, якщо у 2002р. частка працівників, які підвищували кваліфікацію, в обліковій чисельності штатних працівників становила 15,6%, то протягом наступних років вона постійно знижувалась і в 2005р. вже дорівнювала 9,8%. Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію у 2005 р., була в 1,6 раза, або на 37,8% менша, ніж у 2002 р. Підвищення кваліфікації працівників здійснювалося переважно (на 82,1%) на виробництві, а на навчальні заклади припадало 17,9%. При цьому основну частину (92,1%) працівників, які підвищували кваліфікацію, становили робітники, котрі підвищували розряд. Частка керівників і професіоналів, які

підвищили кваліфікацію у навчальних закладах, дорівнювала, відповідно, 6,1% та 1,9%.

У Миколаївському морському торговельному порту в 2002—2005 рр. характер професійного навчання персоналу у спосіб підготовки та перепідготовки практично не змінився. Якщо у 2002 р. новим професіям було навчено 95 осіб, то в 2005 р. — 97 осіб, частка навченого персоналу в обліковій чисельності штатних працівників порту зменшилася на 0,2%. Привертає увагу 2004 р., коли навчання персоналу досягло 7% у загальній чисельності працівників, тобто охоплено ним було 189 осіб. Професійне навчання персоналу Миколаївського порту відбувалося переважно за рахунок перепідготовки (на 89,7%) безпосередньо на виробництві (100%) й на 100% за курсовою формою. Спостерігалася добра картина щодо збільшення чисельності персоналу, який підвищив кваліфікацію в період 2002—2004 рр. Питома вага охоплених профнавчанням у Миколаївському порту, відповідно, дорівнювала — 8,9; 12,7 та 20,1 за постійного збільшення загальної чисельності працівників порту. У 2005 р. цей показник скоротився до 11%, і це найвищий показник серед представлених портів. Найбільшою групою персоналу, яка підвищила кваліфікацію безпосередньо на виробництві, були працівники робітничих професій, чисельність яких у 2005 р. зросла в 1,7 разу порівняно з 2002р. Керівники, професіонали, фахівці та службовці підвищували кваліфікацію у навчальних закладах, а 5 керівників навчалися за кордоном.

Отже, аналіз стану, тенденції формування людських ресурсів у представлених морських торговельних портах протягом 2001—2005 рр. показав, що частка охоплених навчанням в обліковій чисельності штатних працівників у більшості випадків дуже мала. У професійному навчанні переважала перепідготовка, яка здійснювалася здебільшого на виробництві й переважно за курсовою формою.

Ситуація з підвищенням кваліфікації персоналу, за винятком Миколаївського порту, погіршувалася: частка працівників, які підвищували кваліфікацію, в обліковій чисельності штатних працівників постійно зменшувалася. Підвищення кваліфікації робітників здійснювалася в основному безпосередньо на виробництві. Лише в Одеському морському торговельному порту значна частина персоналу підвищувала кваліфікацію у навчальних закладах, зокрема й вищих, відповідно до укладених договорів.

На прикладі морських портів можна зробити висновок про те, що проблема профорієнтації й професійного навчання є дуже складною і розв'язується поки що повільно, в старих традиціях.

Усе це є наслідком того, що після розпаду СРСР і непередбаченого запровадження реформ формування людських ресурсів у нашій країні відбувалося в складних умовах. Розпався єдиний національний ринок праці, пов'язаний з вільним міжрегіональним та міжгалузевим перерозподілом людських ресурсів. Майже зруйнована була система перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Погіршилися умови праці, при цьому різко знизився загальний рівень її якості. Загальнопоширеними стали понадурочні роботи без додаткової оплати, мізерний рівень середньої зарплати. У цих умовах набуває гострої необхідності вдосконалення системи мотивації персоналу підприємств морського транспорту підвищувати рівень своїх знань, що передбачає перебудову структури мотиваторів. Головний принцип нововведень — нова система мотивації повинна відповідати цілям підприємства. Необхідна також інтеграція підприємств морського транспорту з морськими навчальними закладами України та інших держав з метою навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Ця співпраця збільшить кількість висококваліфікованих і високопрофесійних фахівців, що повинно сприяти безперервному економічному зростанню як морської галузі, так і України в цілому.

У зв'язку з тим, що конкуренція на світовому ринку морського транспорту дуже висока, а діяльність на морському транспорті дуже складна і динамічна, вона вимагає і відповідних вкладень у підготовку кадрів та підвищення їх кваліфікації. Працівники морської галузі (як працівники берегових спеціальностей, так і плавскладу) повинні постійно сертифікуватися і підтверджувати свою кваліфікацію. Але це неможливо робити в застарілих формах. Інноваційний підхід до процесу формування та вдосконалення ефективної системи підвищення якості персоналу підприємств морського транспорту дозволить підвищити повноту і раціональність використання людських ресурсів. Це, у свою чергу, забезпечить ухвалення оптимальних кадрових рішень, підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємств і сприятиме нарощуванню кадрового потенціалу морської галузі України.

Література

1. Ричард Л. Дафт. Уроки лидерства. — М.: Эксмо, 2007. — 480 с.

2.Формування та використання людського капіталу на підприємствах морського транспорту. — НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці України. — шифр 6. — 2006. — 199 с.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2007

УДК 331.108.43

О. Ю. Фіненко, асистент
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти атестації персоналу. Проаналізовано сучасний досвід оцінки персоналу та виявлено низку проблем, для розв'язання яких запропоновано заходи та засоби, які зрештою приведуть до піднесення індексу людського розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Атестація персоналу, особистий план розвитку, резерв керівників, індекс людського розвитку.

У сучасних умовах розвитку ринку товарів і послуг з урахуванням кон'юнктури ринку праці найбільшого значення набуває безпосереднє поєднання робочої сили із засобами виробництва, а точніше оптимальне поєднання трьох елементів суспільного значення — техніки, людини та зовнішнього середовища. Слід зазначити, що вдосконалення засобів виробництва, зумовлене науково-технічним прогресом, потребує робочої сили, здатної забезпечувати роботу нової техніки за допомоги нових передових методів та прийомів праці. Отже, в основі вдосконалення — розвиток персоналу, який, на думку автора, має підлягати періодичній атестації працівників на відповідність своєму робочому місцю та використанню трудового потенціалу людини на повну потужність.

Проблемами атестації персоналу на підприємстві опікується цілий ряд економістів: В. М. Данюк, В. А. Савченко, А. М. Колот, Н.Д.Лук'янченко. Проте питання її впливу на людський розвиток розглядаються недостатньо. Тож метою даної праці є показ того, як атестація робочих місць впливає на складові індексу людсько-