

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ
ПО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

студентки 4 курса 441 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Богомоловой Екатерины Алексеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.с.н., профессор

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Кузнецов П.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Одной из важнейших составляющих управления кадрами на предприятии является аттестация, которая в настоящее время является главным механизмом регулирования службы в различных организациях, а также служит юридической основой переводов, продвижений по службе, наград, увольнений и установления заработной платы. В современном мире всё большее значение приобретают не только профессиональные знания и навыки работника, но и его личные качества такие как: коммуникабельность и умение работать в команде, умение генерировать идеи и воплощать их в жизнь. Именно поэтому в современных условиях проблемы аттестации персонала являются особенно актуальными. Современные правовые, финансово-экономические, социальные, информационные условия деятельности предприятий обуславливают необходимость совершенствования работы с кадрами, направленной на повышение профессионализма работников, усиление требовательности к их деловым качествам и результативности труда.

Степень разработанности проблемы. Теоретическую основу исследования составили работы отечественных ученых. В специальной литературе содержится общее описание аттестации и представлены общие положения по ее проведению. Изучением данной темы занимались такие ученые, как: А.Я. Кибанов, В.С. Агеев, Е. Аксенова, Р.К. Седых, Ю.Н. Полетаев, Е. Ю. Бармина, О.С. Красавин, Н.А. Кабанец, М.Ф. Мизинцева, В.М. Прудников и др.

Цель и задачи исследования. Целью выполняемой ВКР является проведение анализа процедуры аттестации персонала на основе современных методов, а также разработка рекомендации по ее совершенствованию на примере Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области.

Для достижения поставленной цели требуется решение следующих задач:

1. Рассмотреть понятие аттестации персонала.

2. Проанализировать современные методы аттестации, дать им характеристику.

3. Проанализировать действующую процедуру аттестации в Управлении Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области.

4. Разработать мероприятия по совершенствованию процедуры аттестации в Управлении Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области и обосновать эффективность данных мероприятий.

Объектом исследования является аттестация персонала, а также аттестация служащих Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области.

Предметом исследования являются организационно – управленческие отношения, возникающие по поводу аттестации персонала в организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предложенные пути совершенствования процедуры аттестации государственных служащих могут быть использованы на практике при организации процедуры аттестации служащих в Управлении Росреестра по Саратовской области.

Структура работы: данная работа состоит из трех глав.

1. Теоретические основы исследования аттестации персонала в организации.

2. Анализ аттестации государственных служащих в управлении федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по саратовской области.

3. Мероприятия по совершенствованию процедуры аттестации государственных служащих в управлении федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по саратовской области.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первом разделе рассматриваются понятие, цели и задачи, методы аттестации и порядок ее проведения.

Аттестация персонала является важной составляющей кадровой работы. Данное мероприятие представляет собой оценку степени профессиональной подготовленности работника за определенный период времени и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

Наиболее распространенной формой оценки персонала является аттестация. Понятие аттестации происходит от фр. «attestation» и лат. «attestatio», что означает свидетельство, подтверждение. Данное понятие определяется как подтверждение соответствующей квалификации, уровня знаний и умений человека. До начала 90-х годов XX века советские экономисты разделяли два понятия категории аттестации: в широком смысле - это присвоение классов, разрядов и степеней, а в узком смысле аттестацию понимали как периодическую проверку деловых и политических качеств и навыков сотрудников.

Основными целями аттестации являются: периодическая оценка деятельности работника и проверка на соответствие занимаемой им должности, формирование кадрового резерва, составление плана обучения и развития сотрудников, планирование карьеры сотрудников.

Основными задачами, которые выполняет аттестация, являются: определение профессиональной подготовки персонала; выявление перспективного использования потенциальных способностей персонала; определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки персонала; стимулирование персонала для самообразования и роста его профессиональной подготовки.

В отечественной литературе исследователи, как правило, выделяют три основных типа аттестации с точки зрения ее принадлежности к сферам деятельности персонала в организации:

- аттестация государственных служащих,
 - аттестация персонала организаций основного звена управления
- аттестация научных и научно-педагогических работников.

В данной выпускной квалификационной работе более подробно нами рассматривается аттестация государственных служащих.

Выделяются четыре вида аттестации (руководителей, специалистов и других служащих): очередная аттестация, аттестация по истечению испытательного срока, аттестация по продвижению по службе, аттестация при переводе в другое структурное подразделение.

В практике распространены такие методы аттестации, как рейтинговый метод, тестирование, метод оценки на основе модели компетенций, ассессмент-центр, «360 градусов» и т.д. Анализ основных методов аттестации персонала свидетельствует о том, что используемые способы и средства оценки позволяют определить уровень подготовки сотрудников, выявить необходимость обучения персонала и выделить лучших специалистов по объективным критериям.

В Федеральном законе №197 от 30.12.2001 года Трудового Кодекса Российской Федерации определено, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В перечень документации, необходимой для проведения аттестации, входит: распорядительные документы (Положение об аттестации, приказы о проведении аттестации); методические (инструкции, рекомендации, памятки); организационные (списки аттестуемых сотрудников, графики); инструменты оценки (отзывы, аттестационные листы).

Процедура аттестации персонала состоит из 4 основных этапов: 1. Подготовительный; 2. Оценка сотрудника и его трудовой деятельности; 3. Проведение аттестации; 4. Принятие решений по результатам аттестации.

На первом этапе составляется приказ о проведении аттестации персонала; утверждается состав аттестационной комиссии; составляется список сотрудников, которые подлежат аттестации; подготавливаются оценочные листы; оформляются аттестационные листы; проводится информирование коллектива о целях, сроках и организационных моментах проведения аттестации. В обязательном порядке на предприятии должен быть составлен график аттестации, с которым каждый аттестуемый должен быть ознакомлен, не менее чем за месяц до даты начала аттестации. Второй этап подразумевает создание экспертных групп в подразделении, где работает аттестуемый. В состав таких групп входят: непосредственный руководитель аттестуемого, вышестоящий руководитель, специалисты подразделения, работники службы управления персоналом. На третьем этапе проводится заседание аттестационной комиссии, на которое приглашаются аттестуемые вместе с их непосредственными руководителями.

Во второй главе дается общая характеристика организации, проводится анализ действующей процедуры аттестации государственных служащих, а также изучаются особенности процедуры аттестации в организации.

На территории Саратовской области функции по организации единой системы государственного кадастрового учета недвижимости, государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним, а также инфраструктуры пространственных данных осуществляет Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области (далее – Управление Росреестра по Саратовской области).

Управление Росреестра оказывает гражданам, бизнесу, органам власти и местного самоуправления весь комплекс государственных услуг по регистрации прав и кадастровому учету недвижимости, предоставлению сведений из государственных реестров и кадастра. Эти направления являются ведущими в деятельности данной организации.

По состоянию на 01.01.2018 фактическая численность Управления Росреестра по Саратовской области составила 584 человека. Коэффициент

текучности кадров в Управлении составил 2,7%. По сравнению с 2017 годом численность сотрудников Управления уменьшилась на 2,7 %. Число специалистов в 2018 году уменьшилось на 2,9% и составило 544 человека, что на 16 человек меньше, чем в 2017 году.

В соответствии с ст.48 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» в Управлении Росреестра по Саратовской области аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основании оценки его профессиональной служебной деятельности. Процедура аттестация осуществляется с целью формирования кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению квалификации гражданских служащих.

В Управлении Росреестра по Саратовской области аттестация регламентируется следующим перечнем руководящих документов по вопросам аттестации государственных гражданских служащих: 1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 48 Федерального закона); 2. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»; 3. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации.

В Управлении Росреестра по Саратовской области аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года. По решению представителя нанимателя для проведения аттестации служащих издается правовой акт государственного органа, содержащий положения: а) о формировании аттестационной комиссии. С помощью данного приказа определяется состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы. Согласно части 10 статьи 48 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в состав аттестационной комиссии входят: председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь и независимые эксперты; б) об утверждении графика проведения аттестации.

График проведения аттестации разрабатывается секретарем аттестационной комиссии на основании списка гражданских служащих, подлежащих аттестации. График доводится до сведения каждого аттестуемого гражданского служащего не менее чем за месяц до начала аттестации; в) о составлении списков гражданских служащих, подлежащих аттестации; г) о подготовке документов, которые необходимы для работы аттестационной комиссии.

К необходимым документам для проведения аттестации государственных гражданских служащих относится: отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. Также прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Процесс аттестации осуществляется с приглашением аттестуемого гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого гражданского служащего. Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого гражданского служащего и его непосредственного руководителя открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов гражданский служащий признается соответствующим замещаемой должности гражданской службы. Информация о ходе аттестации и последующих ее результатах заносится в протокол заседания аттестационной комиссии. Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист государственного гражданского служащего. Данный документ подписывается председателем комиссии, его заместителем, секретарем и членами комиссии. Гражданский служащий, прошедший аттестацию, знакомится с аттестационным листом под роспись.

Пунктом 15 статьи 48 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004г. предусмотрено принятие аттестационной комиссией по результатам аттестации гражданского служащего одного из следующих решений: а) соответствует замещаемой должности гражданской службы; б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации; г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

В соответствии с принятым решением по результатам аттестации служащего в течение одного месяца издается правовой акт данного государственного органа, в котором указывается, что гражданский служащий:

а) подлежит включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; б) направлен на прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации; в) понижен в должности гражданской службы.

В 2017 году состоялись 22 заседания аттестационной комиссии Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области. Из них 4 заседания по проведению квалификационных экзаменов и 18 по аттестации государственных гражданских служащих. По результатам аттестации 159 государственных гражданских служащих признаны соответствующими замещаемой должности государственной гражданской службы.

В работе с кадрами Управления Росреестра по Саратовской области существуют определенные проблемы: отсутствие стажировки молодых специалистов, отсутствие в практике применения дистанционных технологий в ходе аттестации служащих, несовершенство системы наставничества и введения в должность.

В третьей главе предлагаются пути оптимизации действующей процедуры аттестации служащих Управления Росреестра по Саратовской области, рассчитывается эффективность предложенного мероприятия.

Выявленные проблемы требуют разработки мероприятий по совершенствованию процедуры аттестации служащих в Управлении Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Саратовской области путем решения следующей задачи:

Разработать автоматизированную систему оценки и аттестации сотрудников для решения проблемы отсутствия удаленной оценки и аттестации служащих Управления Росреестра.

Основой или базой для создания автоматизированной системы оценки и аттестации может стать Личный кабинет сотрудника Росреестра — персональное рабочее пространство государственного служащего в закрытом доступе, где содержится вся необходимая информация и сервисы в соответствии со статусом и полномочиями пользователя. Программа «S&A Online» позволяет автоматически обрабатывать данные и составлять отчеты по результатам проведенной аттестации служащих, и предоставлять их в доступе в Личном кабинете сотрудников Управления. Применение автоматизированного процесса аттестации служащих позволит представителю Управления отслеживать статистику и результаты аттестации в Личном кабинете. Внедрение «S&A Online» в работу Управления Росреестра позволит проводить процедуру аттестации дистанционно, а также создать оптимальные решения в соответствии с целями, потребностями и бюджетом данной организации.

Экономический эффект мероприятия: уменьшение временных затрат на заполнение документов для процедуры аттестации. В результате внедрения электронных форм – образцов необходимых для аттестации документов и размещения их в Личном кабинете каждого сотрудника и руководителя организации, время заполнения данных документов предположительно сократится с 135 минут до 85 минут. Это довольно существенная разница в 50

минут, что позволит быстрее оформить все документы для прохождения аттестации.

Экономическая эффективность мероприятия: финансовая выгода предложенного мероприятия состоит в том, что на каждый вложенный рубль во внедрение проекта по совершенствованию системы оценки персонала через три года будет получено 1,56 руб. прибыли.

Социальный эффект мероприятия: расширение возможностей оценки сотрудников; увеличение уровня объективности в ходе аттестации служащих; оптимизация процесса обработки результатов аттестации с помощью индивидуальных и сводных отчетов.

Таким образом, применение программы «S&A Online» в работе Управления Росреестра позволит сократить временные затраты на проведение данной процедуры; оперативно получать результаты аттестации (сразу после прохождения тестирования); наглядно отслеживать динамику развития сотрудников Управления и эффективности их трудовой деятельности. Предложенный проект по совершенствованию аттестации служащих является эффективным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив процесс совершенствования процедуры аттестации сотрудников в организации, сделаем следующие выводы.

Аттестация госслужащих проводится для того, чтобы определить уровень их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой ими должности, а также решить вопрос о присвоении им квалификационного разряда. Таким образом, она призвана выявить результаты деятельности, деловые и личностные качества сотрудника, стимулировать их творческий рост и активность, повысить квалификацию, обеспечить возможность продвижения по служебной лестнице.

В ходе исследования были выявлены основные проблемы аттестации сотрудников Управления Росреестра по Саратовской области: отсутствие

стажировки молодых специалистов, отсутствие в практике применения дистанционных технологий в ходе проведения аттестации служащих, несовершенство системы наставничества и введения в должность.

Большую часть программ по аттестации необходимо планировать и проводить с применением дистанционных технологий, интерактивных режимов и т.п. Поэтому задачи создания Личного кабинета в информационных сетях и предложения дистанционных индивидуальных заданий сегодня очень актуальны для государственной гражданской службы.

На основании проведенного исследования мы предложили внедрить проект «S&A Online» для автоматизации процесса аттестации сотрудников Управления Росреестра по Саратовской области. Данная программа позволит автоматически обрабатывать данные и создавать отчеты по результатам проведенной аттестации служащих. Внедрение «S&A Online» в работу Управления Росреестра позволит проводить процедуру аттестации дистанционно, а также создать оптимальные решения в соответствии с целями, потребностями и бюджетом данной организации. В целом, внедрение данного проекта позволит уменьшить временные затраты на заполнение документов для процедуры аттестации, а финансовая выгода предложенного мероприятия состоит в том, что на каждый вложенный рубль во внедрение проекта по совершенствованию системы оценки персонала через три года будет получено 1,56 руб. прибыли.

Таким образом, предложенное мероприятие по совершенствованию процедуры аттестации служащих в Управлении Росреестра по Саратовской области представляется необходимым.