

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ
РАБОТУ

**АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ АО «ОБЛКОММУНЭНЕРГО»)**

студентки 5 курса 541 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Егоровой Екатерины Анатольевны

Научный руководитель

К. Э. Н., доцент

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

подпись, дата

С.В.Аракчеева

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К. Э. Н., доцент

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

подпись, дата

Л. И. Дорофеева

инициалы, фамилия

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы исследования состоит в том, что в нынешних рыночных условиях развития экономики персонал как важнейший стратегический ресурс организации имеет высокую значимость. Благодаря верно разработанной системе управления персоналом зависит возможность организации достигать своих целей, удерживать позицию на рынке, оставаться конкурентноспособной.

Аттестация показывает себя одной из основных функций управления персоналом. Её значимость в системе управления организацией состоит в том, что непосредственно на её основе управляющая сторона принимает соответствующие решения. От того, насколько эта информация будет качественной и надежной, в конечном результате, зависит эффективность принимаемого решения. Значение аттестации важно ещё и вследствие того, что она связывает, объединяет все без исключения элементы системы управления персоналом в единое целое. Невозможно осуществить управление персоналом ни по одному направлению (планированию персонала, отбору, приспособлению, стимулированию труда, формированию способностей, трудовым перемещениям и карьере, сплочению коллектива, высвобождению персонала и др.), не проводя при этом аттестацию надлежащих деловых, личностных или профессиональных качеств работника.

Современные законные, финансово-экономические, социальные, информативные требования работы предприятий определяют необходимость совершенствования работы с кадрами, направленной на повышение профессионализма трудовых коллективов и сотрудников, повышения требовательности к их деловым качествам и производительности труда. Основными направлениями данной деятельности считается обеспечение правильного подбора, расстановки и использования кадров в соответствии с их квалификацией, степенью подготовки и навыками деятельности, рационального распределения и

кооперации труда сотрудников, своевременное принятие мер поощрения и наказания согласно итогам производственной деятельности. Значимым фактором проведения данной работы считается аттестация.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение процесса аттестации персонал организации и разработка мероприятий по совершенствованию сложившейся системы аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго».

Для достижения вышеуказанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. рассмотреть содержание процесса аттестации и условия его применения;
2. описать основные принципы и методы аттестации;
3. рассмотреть технологию проведения аттестации персонала в организации;
4. дать организационно экономическую характеристику АО «Облкоммунэнерго»
5. описать особенности аттестации персонала в энергетической сфере;
6. дать оценку сложившейся методике проведения аттестации в АО «Облкоммунэнерго»
7. предложить мероприятия по совершенствованию процесса аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго»
8. рассмотреть эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию аттестации персонала.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является организация АО «Облкоммунэнерго».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются организационно экономические отношения складывающиеся в процессе проведения аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго».

Информационной базой для исследования послужили федерально-нормативные акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, статистические данные, бухгалтерская отчетность и внутренняя документация АО «Облкоммунэнерго», локальные нормативно-правовые акты.

В процессе написания выпускной квалификационной работы автором использовались следующие **методы исследования**: монографическое исследование, анализ, синтез, использованы возможности метода сравнения, прогнозирования, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть – три главы, заключение, список использованных источников.

Основное содержание работы. В первой главе выпускной квалификационной работы «**Методологические основы аттестации персонала**» было раскрыто понятие аттестации персонала, цели и задачи, основные принципы и методы, а также технология проведения. Аттестация – это завершённый, задокументированный результат оценивания персонала организации. Аттестация обязательна только для определенных групп работников. В современных российских нормативных актах, касающихся аттестации, присутствуют различные подходы к определению самого понятия "аттестация", ее целей, задач и принципов. Вопросы, связанные с формированием аттестационных комиссий, подготовкой и проведением аттестации, оценкой аттестуемого и правовыми последствиями аттестации, имеют неоднозначные решения. Это обусловлено спецификой отраслей, которые приняли нормативные акты об аттестации, а также особенностями профессий и условиями труда

аттестуемых работников. Важным аспектом аттестации является ее регулярность. Частота проведения аттестации может варьироваться от полугода до четырех-пяти лет. Целями аттестации являются: применение поощрительных и санкционирующих мер для стимулирования работников; формирование кадрового резерва для будущих потребностей организации; планирование карьеры сотрудников и определение возможностей их развития; регулярная оценка успехов и результативности работы каждого сотрудника; основа для оперативного перераспределения задач и ответственности между сотрудниками; составление планов обучения и развития сотрудников в соответствии с их потребностями и целями; внедрение систем гибкой оплаты труда и изменение системы вознаграждения на основе результатов аттестации. Аттестация выполняет ряд ключевых задач, среди которых: определение уровня профессиональной подготовки сотрудников; определение потенциальных возможностей персонала для будущего использования; определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки сотрудников; стимулирование самообразования и профессионального роста сотрудников; определение общего кадрового потенциала организации. обеспечение возможности долгосрочного планирования кадровых перемещений. Аттестация может проводиться одновременно по трем направлениям: оценке деятельности, оценке квалификации и оценке личности. Для эффективного проведения аттестации организация выбирает подходящий метод, соответствующий целям аттестации и основанный на соответствующих нормативных документах. Было выявлено, что аттестация персонала должна проводиться на основе принципов, главными из которых являются следующие: объективность; гласность; демократизм; единство требований оценки при проведении аттестации для конкретной категории должностей; простота, четкость и доступность процедуры оценки; результативность;

комплексность; максимально возможная механизация и автоматизация процедуры оценки. Метод аттестации персонала организации - это способы, с помощью которых оцениваются те или иные показатели, их наличие/отсутствие, степень выраженности у того или иного работника. Помимо широкого спектра методов аттестации, до сих пор не существует универсального подхода, применимого во всех ситуациях и для всех организаций. Все методы оценки можно разделить на индивидуальные методы, которые основаны на изучении индивидуальных качеств работника, и групповые методы, которые сравнивают эффективность работников внутри группы. Наиболее распространенными методами аттестации являются: ассесмент-центр или центр оценки персонала, групповая экспертная оценка, собеседование, тестирование, метод «360 градусов». Существует большое количество различных методов аттестации персонала, и каждый из них по-своему особенный и уникальный, но не каждый метод подходит под любую организацию, поэтому организации необходимо самостоятельно выбирать метод аттестации, в связи с целью и конкретными задачами которые она ставит перед собой. Также важно отметить, что аттестация помогает узнать, какими навыками обладает сотрудник, оценить его потенциал на данном этапе и определить планы на перспективу. Организация получает возможность узнать, почему человек работает хорошо или плохо, что ему мешает, а что наоборот стимулирует, какие условия нужно создать, чтобы он работал более эффективно. Технология проведения процесса аттестации персонала в организации. Исследование показало, что аттестация включает в себя четыре этапа: подготовительный этап, этап оценки сотрудника и его трудовой деятельности, этап проведения аттестации и этап принятия решения на основе результатов аттестации. Необходимо отметить, что процедура проведения аттестации может основываться на положениях государственных нормативных актов,

включая Трудовой кодекс Российской Федерации. Нормативного правового акта, который определял бы общие правила проведения, сроки, категории работников и иные вопросы, касающиеся аттестации, в настоящее время нет. Отдельные нормативные акты регулируют проведение аттестации только в отношении определенных категорий работников. Работодатели, работники которых не подлежат обязательной аттестации, могут предусмотреть в локальном нормативном акте нормы, позволяющие проводить проверку соответствия квалификации работников при выполнении трудовых функций. Порядок аттестации институализирован государством, в достаточно подробном виде для того, например, чтобы, сотрудник, не согласный с выводами аттестационной комиссии, мог оспаривать в суде результаты аттестации. В зависимости от того, какие имеют цели и задачи организации при оценке персонала, применяются разные методы, и в связи с этим, аттестация может стать частным элементом общей процедуры по аттестации персонала. Чтобы узаконить результаты аттестации, необходимо разработать и внедрить специальное положение об аттестации персонала в соответствии с приказом организации. Аттестация является важным инструментом для принятия дальнейших менеджерских решений и предоставляет ценную информацию. Она позволяет оценить профессиональные навыки, качества и потенциал работников, что помогает определить их соответствие текущим требованиям и возможности развития. Каждая организация может разрабатывать свой собственный порядок проведения аттестации, который соответствует особенностям и требованиям конкретного предприятия. При этом необходимо учитывать обязательные положения законодательства и государственных нормативных актов, чтобы обеспечить правильное и справедливое проведение процесса аттестации. Использование результатов аттестации в целях улучшения подбора кадров, оптимизации структуры и расстановки персонала, а также

поощрения сотрудников для повышения их квалификации и эффективности работы, способствует общему успеху и процветанию организации. Внедрение эффективной системы аттестации помогает создать высокопроизводительную рабочую среду, в которой каждый сотрудник может раскрыть свой потенциал и внести максимальный вклад в достижение целей организации.

Во второй главе выпускной квалификационной работы **«Анализ и оценка процесса аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго»** дается организационно экономическая характеристика АО «Облкоммунэнерго», рассматриваются особенности проведения аттестации персонала в энергетической сфере, содержание и оценка процесса аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго. Акционерное Общество «Облкоммунэнерго» - современное электросетевое предприятие. В АО «Облкоммунэнерго» сформирована линейно-функциональная структура управления. АО «Облкоммунэнерго» является динамично развивающейся, успешной организацией. Порядок проведения аттестации персонала в энергетической сфере устанавливает Постановление Правительства РФ от 25.10.2019 N 1365 (ред. от 28.04.2022) "О подготовке и об аттестации в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики". Предусмотренное положением регламентирует процедуру проведения аттестации в различных областях, включая промышленную безопасность, безопасность гидротехнических сооружений, электроэнергетику, а также определяет категории работников, подлежащих аттестации. Оно также устанавливает случаи проведения внеочередной аттестации и определяет категории работников, которые должны пройти аттестацию в специальных аттестационных комиссиях, формируемых федеральными органами исполнительной власти. Процесс аттестации осуществляется с помощью

аттестационных комиссий, которые формируются различными организациями и государственными учреждениями. Аттестационные комиссии разнообразных организаций и государственных учреждений играют важную роль в процессе аттестации, обеспечивая эффективное проведение и надлежащую оценку соответствия требованиям безопасности в различных областях деятельности. По виду деятельности персонал подразделяется на производственный и непроизводственный. Производственный персонал - это персонал, поддерживающий производственные процессы. Непроизводственным персоналом является персонал, который обслуживает коллектив. Персонал, который обслуживает электроустановки, должен быть специально подготовлен, здоров, иметь соответствующие профессиональные навыки, чтобы избежать высокой аварийности электрооборудования. Для персонала, занимающегося работой с электроустановками, обязательным требованием является прохождение проверки знаний "Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации электроустановок" и других стандартов и технических документов, соответствующих их должности или профессии, а также обладание соответствующей группой по электробезопасности. Таким образом, соблюдение требований по группам электробезопасности и проверка знаний являются важными мерами для обеспечения безопасности работников, занимающихся электроустановками, и обеспечения соответствия их квалификации требованиям данной области деятельности. электротехнический персонал и персонал, обладающий правом на выдачу нарядов и распоряжений, должны проходить аттестацию ежегодно, в то время как административно-технический персонал и специалисты по охране труда проходят аттестацию каждые 3 года. Внеочередная аттестация по электробезопасности может быть проведена в указанных ситуациях, чтобы обеспечить соответствие знаний персонала новым нормам и требованиям,

а также гарантировать безопасность в работе с электрическими установками. Проведение аттестации в АО «Облкоммунэнерго» проходит в четыре этапа по установленным законодательным нормам. Для проведения аттестации генеральным директором утверждаются аттестационные комиссии из числа руководителей и высококвалифицированных специалистов. В АО «Облкоммунэнерго» существует аттестационная комиссия, в которую входят главный инженер, заместитель главного инженера, начальник отдела по охране труда и начальники оперативных служб. Сама аттестация проходит по билетам, в которые включены вопросы по охране труда, по оказанию первой помощи, правилам устройства электроустановок, правила технической эксплуатации электроустановок. С помощью проведенного анализа сложившейся аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго» были выявлены следующие проблемы: 1) трудоемкость заполнения протоколов, отчетов на бумажных носителях; 2) сложившаяся система аттестации занимает много времени, что служит длительному отсутствию на рабочих местах членов аттестационной комиссии и аттестуемых работников.

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Направления совершенствования аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго» предлагаются различные мероприятия по совершенствованию аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго». Для решения сложившихся проблем требуется внести изменения в положение о проведении аттестации персонала и ввести компьютерную систему мероприятий с целью автоматизации процесса аттестации. Целью данного мероприятия будет совершенствование процесса аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго». Для достижения поставленной цели необходимо создать мероприятие по совершенствованию аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго». Результатом мероприятия будет служить внедрение компьютерной программы для автоматизации процесса аттестации. Для

этого требуется внести изменения в положение о проведении аттестации, внедрить компьютерную программу для тестирования и установить ее на компьютеры персонала. Для того чтобы сократить трудоемкость процесса аттестации в организации предлагается внедрение в деятельность аттестационной комиссии компьютерной программы WINMEA 6.7+. Внедрение программы поможет сократить время затраченное на проведение аттестации, а так же процесс обработки данных аттестации станет значительно проще и объективнее.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Аттестация персонала проводится с помощью различных методов, выбор которых каждая организация осуществляет самостоятельно с помощью руководства либо профессиональных консультантов. При любом выбранном методе, система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов: стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы. Система аттестация персонала представляет собой, как разновидность кадровой работы, так и важнейший инструмент в области управления кадрами предприятия, отсутствии которого делает невозможным эффективную деятельность предприятия. Аттестация персонала является одной из наиболее важных составляющих системы управления персоналом в организации, через которую руководство организации может совершенствовать кадровый состав организации. Аттестация помогает узнать, какими навыками обладает сотрудник, оценить его потенциал на данном этапе и определить планы на перспективу. Организация получает возможность узнать, почему человек работает хорошо или плохо, что ему мешает, а что наоборот стимулирует, какие условия нужно создать, чтобы он работал более эффективно. Также, результаты аттестации персонала позволяют сделать выводы о возможности поощрения или наказания сотрудника, его обучения, целесообразности, сроках и направлениях его

служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего. Причем все негативные меры применяются только с учетом мнения аттестационной комиссии. В работе был проведен анализ сложившейся системы проведения аттестации персонала в АО «Облкоммунэнерго», который позволил сделать следующие выводы: Акционерное Общество «Облкоммунэнерго» - современное электросетевое предприятие, которое является динамично развивающейся, успешной организацией. В АО «Облкоммунэнерго» сформирована линейно-функциональная структура управления. Сильные стороны: понятное разграничение полномочий, если нововведение запущено, то все позиции будут четко отработаны. Слабые стороны: несогласованность решений и действий на разных уровнях управления, большой аппарат управления, низкий уровень управления развитием персонала. Выявлены следующие проблемные аспекты в сложившейся системе аттестации персонала АО «Облкоммунэнерго»: трудоемкость заполнения документации необходимой для проведения аттестации протоколов, отчетов на бумажных носителях, сложившаяся система аттестации занимает много времени, что служит длительному отсутствию на рабочих местах членов аттестационной комиссии и аттестуемых работников. Разработаны мероприятия по совершенствованию существующей процедуры аттестации персонала, такие как внесение изменений в положение о проведении аттестации, внедрение компьютерной программы для тестирования и установка ее на компьютеры персонала. Результатом мероприятия будет служить внедрение программы, которая поможет сократить время затраченное на проведение аттестации, а так же процесс обработки данных аттестации станет значительно проще и объективнее. В результате проведенных мероприятий сокращается трудоемкость в работе аттестационной комиссии и повышается экономическая эффективность на 7,8%. Таким образом, поставленные в работе цель и задачи успешно выполнены.

