

UDC 35.08

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/85/53>

JEL classification: M11; M54

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ (МУНИЦИПАЛЬНОЙ) СЛУЖБЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

©Чернова Д. А., Московский психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, vebra502@gmail.com

CERTIFICATION OF PERSONNEL AT THE STATE (MUNICIPAL) SERVICE: PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM

©Chernova D., Moscow State University of Psychology and Education,
Moscow, Russia, vebra502@gmail.com

Аннотация. Автором статьи изучены и проанализированы вопросы, связанные с аттестацией персонала на государственной (муниципальной) службе и пути их решения. Цель исследования — изучить основные проблемы, связанные с аттестацией персонала на государственной (муниципальной) службе и определить пути их решения. Объектом исследования является персонал государственной (муниципальной) службы. Основными методами проведения анализа явились: метод сравнения, анализа, логического рассуждения. Рассмотрено определение понятия «государственная служба». Изучены этапы проведения процедуры аттестации персонала. Проведен анализ прохождения процедуры аттестации в Федеральной таможенной службе России Домодедовской таможни. Проведенный анализ показал, что примерно половина работающих сотрудников имеют большой стаж работы в данной структуре организации и соответственно занимают высокую руководящую должность, остальные сотрудники организации имеют небольшой стаж и опыт работы. Выделены основные проблемные места при проведении аттестации работников на государственной (муниципальной) службе в РФ. С целью совершенствования процедуры аттестации государственных служащих на муниципальном уровне определены основные этапы ее проведения и разработаны основные направления осуществления данной деятельности. Автор статьи подчеркивает важность использования комплексного подхода к проведению аттестационной процедуры на предприятии, сочетающий в себе индивидуальный подход к каждому сотруднику, методам оценки его деятельности, анализу основных показателей процедуры аттестации и их интерпретации, а также разработке мероприятий по ее улучшению. Рассмотренная схема проведения аттестации работников, по мнению автора статьи, способна дать существенный объем информации, рассмотреть возможные предложения, выявить более узкие места в работе и определить дальнейшие направления по совершенствованию процедуры аттестации.

Abstract. The author of the article has studied and analyzed issues related to the certification of personnel in the state (municipal) service and ways to solve them. The purpose of the study is to study the main problems associated with the certification of personnel in the state (municipal) service and determine ways to solve them. The object of the study is the staff of the state (municipal) service. The main methods of analysis were: the method of comparison, analysis, logical reasoning. The definition of the concept of "public service" is considered. The stages of the personnel certification procedure have been studied. The analysis of the certification procedure in the Federal Customs Service of Russia Domodedovo Customs is carried out. The analysis showed

that about half of the working employees have a long work experience in this structure of the organization and, accordingly, occupy a high managerial position, the rest of the employees of the organization have little experience and work experience. The main problem areas in p are highlighted.

Ключевые слова: персонал, аттестация, государство, служба, проблемы, решения.

Keywords: personnel, certification, state, service, problems, solutions.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время важное значение на государственной службе играет аттестация персонала. От успешности проведения процедуры аттестации во многом зависит эффективность деятельности самой службы и ее основные экономические показатели. Квалифицированный подход к аттестации персонала также позволяет улучшить работу сотрудников, выявить основные проблемы на ранней стадии осуществления деятельности и найти пути их решения, создать необходимые условия для роста и развития работников, условия совершенствовать стиль и методы управления персоналом. Следовательно, необходимо уделять пристальное внимание к процедуре аттестации персонала на государственной (муниципальной) службе для того, чтобы достичь поставленных целей и задач, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Вопросам рассмотрения аттестации персонала на государственной (муниципальной) службе посвящено множество научных работ. Данную проблему рассматривали как российские, так и зарубежные ученые экономисты. Среди которых можно отметить работы Н. И. Архиповой, А. А. Гасановой, и других [1-11]. Считаем необходимым продолжить исследование в данном направлении и более подробно изучить отдельные вопросы темы.

В данной статье предпринята попытка рассмотрения основных проблем, связанных с аттестацией персонала на государственной (муниципальной) службе и определения основных путей их решения. При проведении исследования использовались труды российских и зарубежных ученых, материалы статистики. Основными методами проведения анализа явились: метод сравнения, анализа, логического рассуждения.

Считаем необходимым рассмотреть понятие «государственная служба». В определенном контексте под государственной службой следует понимать исполнение своих служебных обязанностей работниками данной службы в соответствии с поставленными целями и задачами для принесения пользы обществу в целом. Следует отметить, что выполнение такой деятельности строится на соблюдении ряда законов и подзаконных актов. С точки зрения рассмотрения государственной службы как института власти ей отводится непосредственная роль в управлении страной [3, с. 22].

При этом анализ текста Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» показывает, что под ним понимается профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий:

- 1) Российской Федерации;
- 2) федеральных органов государственной власти;
- 3) субъектов РФ;
- 4) органов государственной власти субъектов РФ;
- 5) лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для исполнения полномочий федеральных государственных органов;

б) лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

Рассмотрим общую процедуру проведения аттестации персонала на государственной (муниципальной) службе и ее основные этапы проведения.

Подготовительный этап — заключается в подготовке сотрудника к проведению процедуры аттестации и его письменном согласии пройти ее по основным двум направлениям: теоретическому и практическому. Теоретическая часть осуществляется под руководством ответственного лица на предприятии и включает в себя проведение подготовки, а также консультаций (в конце ее проведения делается отметка в листе теоретической подготовки). Практическая часть осуществляется непосредственно на рабочем месте под руководством инструктора организации и также делается отметка о прохождении обучения.

Руководитель организации в обязательном порядке должен провести беседу с сотрудниками и рассказать о целях и задачах проведения аттестации. Далее составляются графики прохождения аттестации, с которыми знакомят персонал. На каждого сотрудника предприятия составляется индивидуальная характеристика, в которой отражаются основные показатели производственно-хозяйственной деятельности, его квалификация, опыт работы, достигнутые показатели. Помимо характеристики в аттестационную комиссию предоставляются также и другие документы (копия распоряжения руководителя предприятия об обучении работника профессии; листок учета теоретического обучения; дневник учета производственного (практического) обучения; заключение о выполнении работником пробной работы) в срок за 14 дней до проведения самой процедуры аттестации.

Сама процедура проведения аттестации включает в себя рассмотрение и анализ документов, представленных в аттестационную комиссию, основной задачей которой является подведение итогов и вынесение решения о продвижении государственных гражданских служащих, перемещении или увольнении работников, не прошедших аттестацию. На основе заключения квалификационной комиссии руководитель утверждает рабочему наименование профессии и квалификационный разряд, оформляя это приказом [9, с. 110].

Далее считаем необходимым, провести анализ прохождения процедуры аттестации в Федеральной таможенной службе России Домодедовской таможни. Данное исследование включает в себя проведение анкетирования, а также беседу с сотрудниками данной организации. Параметры выборки: 30 государственных служащих Домодедовской таможни, из них 12 женщин и 18 мужчин. Основной задачей проведения данного исследования явилось поиск основных проблем при проведении процедуры аттестации сотрудников [7, с. 160].

В перечень основных вопросов анкеты входили вопросы, касающиеся срока службы сотрудников, оценки личного вклада работника в результаты труда предприятия, собственная характеристика уровня выполнения поставленных задач руководством, оценки уровня и качества проведения процедуры аттестации в данной организации, определение основных проблем с которыми приходилось столкнуться при осуществлении процедуры аттестации, а также внесение возможных предложений по улучшению ее проведения. На Рисунке 1 наглядным образом представлен анализ срока службы в таможне на основе проведения анкетирования. Проведенный анализ показал, что примерно 65% работающих сотрудников имеют большой стаж работы в данной структуре организации и соответственно занимают высокую руководящую должность. Остальные сотрудники организации имеют небольшой стаж и опыт работы (от 1,5–2 лет — 15%, от 2–5 лет — 10%, от 5–15 лет — 20%).

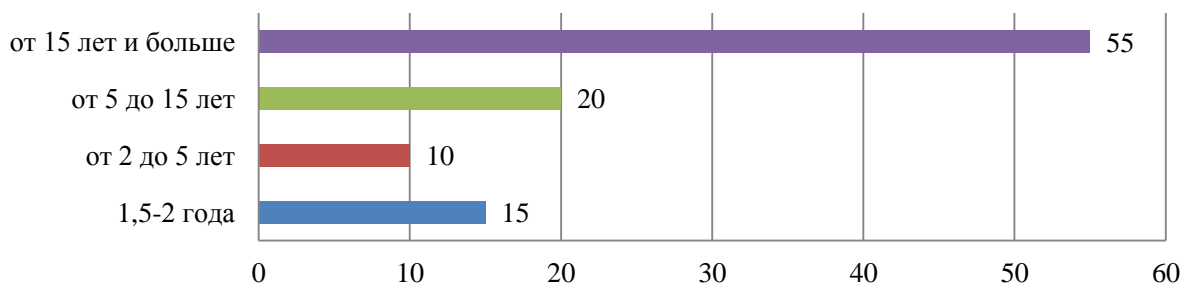


Рисунок 1. Анализ срока службы сотрудников в таможене

Анализ уровня удовлетворенности результатами аттестации представлен на Рисунке 2

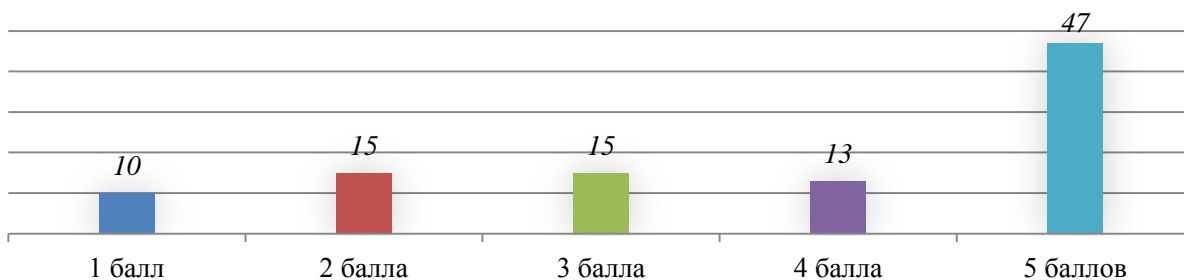


Рисунок 2. Анализ уровня удовлетворенности результатами аттестации

Проведенный анализ показал, что примерно половина сотрудников данной организации довольны процедурой проведения аттестации, готовы ее проходить и не имеют никаких претензий. Однако остальная половина сотрудников имеет различные точки зрения относительно проведения процедуры аттестации (претензии, неудовлетворенность самой процедурой, ее результатами). Условно такая оценка представлена баллами, которые распределены в диапазоне от 1 до 5.

В целом в ходе проведения оценки удалось выявить основные проблемные места при проведении процедуры аттестации персонала на предприятии:

- 1) недостаточное время для подготовки к процедуре аттестации персонала на предприятии;
- 2) достаточно объемный материал;
- 3) отсутствие у сотрудников организации дополнительного отпуска для того, чтобы качественно подготовиться к проведению процедуры аттестации.

Считаемым необходимым выделить также основные проблемные места при проведении аттестации работников на государственной (муниципальной) службе в РФ:

- 1) проблема коррупции и несоблюдение законодательства при осуществлении деятельности;
- 2) административные преграды для проведения процедуры аттестации на предприятии;
- 3) отсутствие комплексного подхода к проведению процедуры аттестации работников;
- 4) сложности в проведении и недостаточная прозрачность аттестационной процедуры.

Таким образом, пути решения проблем аттестации персонала на предприятии имеют важное значение для улучшения дальнейшей работы сотрудников и повышения основных показателей ее производственно-хозяйственной деятельности. Считаю, что при разработке аттестационной процедуры должен учитываться комплексный подход, сочетающий в себе индивидуальный подход к каждому сотруднику, методам оценки его деятельности, анализу

основных показателей процедуры аттестации и их интерпретации, а также разработке мероприятий по ее улучшению [1, с. 199].

С целью совершенствования процедуры аттестации государственных служащих на муниципальном уровне определены основные этапы ее проведения и разработаны основные направления осуществления данной деятельности. Прежде всего, необходимо определить цели проведения аттестации: во-первых, необходимость определения соответствия сотрудников занимаемой ими должности; во-вторых, рассмотрение основных возможностей и перспектив для повышения их уровня квалификации; в-третьих, изучение возможностей и условий для повышения эффективности труда на предприятии. Кроме выделенных основных целей проведения процедуры аттестации существуют также второстепенные (дополнительные), к которым можно отнести следующие: составление на предприятии индивидуальных планов развития каждого сотрудника, закрепление за ним объема выполняемых задач и функций; планирование карьерного роста работника на предприятии с указанием возможных направлений для повышения квалификации; разработка эффективной системы материальных и моральных стимулов на предприятии с целью повышения интереса сотрудников в результатах своего труда; отбор и формирование кадрового резерва на предприятии и т.д. [5, с. 20].

Процедура аттестации на предприятии включает в себя 4 основных этапа ее проведения. Первый этап проведения процедуры включает в себя заполнение бланков руководителем подразделения для балльной оценки сотрудников отдела (Таблица 1).

Таблица 1

БЛАНК ОЦЕНКИ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА

Ф.И.О. сотрудника	Оценки							
	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8
Прохоров А.С.	4	3	4	2	5	5	3	4

На данном этапе осуществляется качественная и количественная оценка сотрудников на предприятии, а также анализируются результаты их работы за определенный период времени.

Второй этап проведения данной процедуры заключается в заполнении бланка самооценки каждым сотрудником предприятия (Таблица 2). Следует отметить, что представленная оценка является субъективной и далеко не всегда может совпадать с мнением руководителя организации.

Таблица 2

БЛАНК САМООЦЕНКИ СОТРУДНИКА

ФИО сотрудника	Оценки							
	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8
Прохоров А.С.	5	4	4	5	5	5	5	5

Третий этап заключается в проведении коллективной оценки, осуществляемой сотрудниками организации по отношению друг к другу. Это позволяет узнать мнение со стороны. Бланк опроса может содержать следующие критерии оценки: степень выполнения профессиональных задач в коллективе; уровень обладания профессиональными знаниями,

умениями и навыками; умение работать в коллективе и находить контакт с коллегами; желание расти и развиваться; общая удовлетворенность сотрудником и т.д.

Заключительным этапом проведения аттестации является подведение основных итогов работы и расчет общей оценки. Полученные результаты оформляются протоколом аттестации (приказом).

После оценки аттестационная комиссия проводит собеседование с аттестуемым. Важно, чтобы при проведении собеседования сохранялась доброжелательность атмосферы. В процессе проведения разговора в первую очередь указываются сильные стороны аттестуемого, а также указываются места, на которые следует обратить внимание в своей работе (составляется ряд рекомендаций). Данные рекомендации записываются в аттестационный лист. Далее с учетом разработанного графика и сроков планируется внедрение данных предложений в процесс работы предприятия. Кроме того, формулируются цели аттестации, а также критерии оценки эффективности каждой должности на основании должностных инструкций. После чего данные сведения предоставляются начальнику отдела управления персоналом для ее анализа и обработки. Регламентирующим документом аттестации является «Положение об аттестации персонала» на его разработку представлено 20 дней, в данный срок сотрудник отдела управления должен разработать его проект и утвердить.

В целом можно сделать вывод, что грамотно организованная процедура аттестации сотрудников на государственной (муниципальной) службе позволит собрать ценный материал, используемый в дальнейшем для проведения полноценного анализа кадрового состава в организации, оценки возможностей для его карьерного роста, развития, снижения уровня конфликтов в коллективе и т.д. Считаем, что аттестация является драйвером для повышения активности сотрудников организации.

Список литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер, Прогресс книга, 2018. 1038 с.
2. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом. М.: Проспект, 2018. 161 с.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. М.: Юрайт, 2020. 381 с.
4. Беседина О. И. Инновационные методы в кадровой политике // Экономика. Менеджмент. Инновации. 2019. №1(19). С. 3-10.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика // Экономика Профессия Бизнес. 2019. №4. С. 20-25.
6. Гасанова А. А. Управление персоналом в системе управления организацией // Инновационная наука. 2019. №11. С. 50-53.
7. Герасимов Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №2. С. 160-169.
8. Глик Д. И. Эффективная работа с персоналом. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. 144 с.
9. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход. М.: Юрайт, 2021. 270 с.
10. Николаева А. А. Эффективность конкурсного отбора на должность государственной гражданской службы // Научный журнал Дискурс. 2018. № 7 (21). С. 44-53.

11. Савченко И. А., Кувшинова А. А. Актуальные проблемы управления качественным составом государственных служащих в г. Москве // Экономика и менеджмент систем управления. 2019. Т. 31. №1. С. 61-66.

References:

1. Armstrong, M. (2018). *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*. St. Petersburg. (in Russian).
2. Arkhipova, N. I. (2018). *Sovremennye problemy upravleniya personalom*. Moscow. (in Russian).
3. Bazarov, T. Yu. (2020). *Psikhologiya upravleniya personalom* Moscow. (in Russian).
4. Besedina, O. I. (2019). Innovatsionnye metody v kadrovoi politike. *Ekonomika. Menedzhment. Innovatsii*, (1(19)), 3-10. (in Russian).
5. Vukovich, G. G. (2019). Upravlenie personalom: teoriya i metodika. *Ekonomika Professiya Biznes*, (4), 20-25. (in Russian).
6. Gasanova, A. A. (2019). Upravlenie personalom v sisteme upravleniya organizatsiei. *Innovatsionnaya nauka*, (11), 50-53. (in Russian).
7. Gerasimov, B. N. (2018). Metodologicheskie instrumenty issledovaniya i otsenki effektivnosti protsessa upravleniya personalom organizatsii. *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, (2), 160-169. (in Russian).
8. Glik, D. I. (2019). *Effektivnaya rabota s personalom*. Saratov. (in Russian).
9. Gorelov, N. A. (2021). *Upravlenie chelovecheskimi resursami: sovremenniy podkhod*. Moscow. (in Russian).
10. Nikolaeva, A. A. (2018). Effektivnost' konkursnogo otbora na dolzhnost' gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby. *Nauchnyi zhurnal Diskurs*, (7 (21)), 44-53. (in Russian).
11. Savchenko, I. A., & Kuvshinova, A. A. (2019). Aktual'nye problemy upravleniya kachestvennym sostavom gosudarstvennykh sluzhashchikh v g. Moskve. *Ekonomika i menedzhment sistem upravleniya*, 31(1), 61-66. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 13.11.2022 г.*

*Принята к публикации
21.11.2022 г.*

Ссылка для цитирования:

Чернова Д. А. Аттестация персонала на государственной (муниципальной) службе: проблемы и пути их решения // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. №12. С. 441-447. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/85/53>

Cite as (APA):

Chernova, D. (2022). Certification of Personnel at the State (Municipal) Service: Problems and Ways to Solve Them. *Bulletin of Science and Practice*, 8(12), 441-447. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/85/53>