

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

Бакалаврская работа

Тема работы
Аттестация сотрудников в системе государственной службы (на примере федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области») (ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области»).

УДК 005.95:331.108.43

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11и 21	Герасимчук Ольга Константиновна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Ардашкин Игорь Борисович	д.н.ф., профессор		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	д.и.н., профессор		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП Направление 38.03.03 «Управление персоналом».

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10)
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43, 44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58,59,6 0,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,7 6,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73)
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,43,70,71)
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78)
P7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69)
P8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60, 63,67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
P9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12, ПК 72)
P10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и

	деятельности	<i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)
P11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИнЭО

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалавровской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-11и21	Герасимчук Ольга Константиновна

Тема работы:

Аттестация сотрудников в системе государственной службы (на примере федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области») (ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области»).

Утверждена приказом директора (дата, номер)

от 12.04.2017 г. №2573/С

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

Объект исследования - управление персоналом в системе государственной службы.

<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</p> <p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>Теоретической и методологической основой исследования явились труды отечественных ученых, материалы по вопросам аттестации персонала организации. Теоретические вопросы аттестации персонала изучены в трудах Л.В. Басиевой, И.И. Севостьянова, К.С. Жуковой, А.С. Каныгиной, Е.К. Карпунина, А.В. Катункиной, А.Я. Кибанова, В.Ю. Корнюшина, А.И. Лагунова и других. Проблемы аттестации государственных служащих рассматриваются в работах В.С. Бялт, Д.И. Богачука, В.В. Зотова, О.А. Ивановой, Е.В. Караваевой, А.Ю. Кочневой, С.С. Куликова, Е.И. Михайловой и т.д. Практические аспекты аттестации персонала отражены в трудах Н.А. Асташевой, В.Б. Башурова, Г.И. Коноплевой, И.К. Кузьминой, В.О. Лялиной, Д.Р. Мокина, Е.В. Путинцевой и других авторов.</p>
--	--

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках (на иностранном по желанию):

1. Теоретические основы аттестации персонала организации
2. Особенности аттестации в системе государственного управления
3. Оценка процедуры проведения аттестации в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Ардашкин Игорь Борисович	д.ф.н., профессор		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-11и21	Герасимчук Ольга Константиновна		

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

Бакалаврская работа

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы**

Срок сдачи студентом выполненной работы:		
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
04.02.2017	Составление библиографии, обзор литературы	10
23.02.2017	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
10.03.2017	Написание чернового варианта ВКР	15
25.04.2017	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Ардашкин Игорь Борисович	д.ф.н., профессор		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. Кафедрой		Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	д.и.н., профессор		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 77 с., 18 рис., 3 табл., источник, приложений 4.

Ключевые слова: аттестация, персонал, система государственной службы.

Объект исследования - управление персоналом в системе государственной службы.

Цель дипломной работы - изучить организацию проведения аттестации сотрудников в системе государственной службы на примере федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области».

В процессе исследования проводились социологические исследования.

В результате исследования были рассмотрены теоретические основы аттестации персонала, проанализирован процесс проведения аттестации в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области» и разработаны рекомендации по улучшению системы аттестации сотрудников.

Степень внедрения: Результаты данной работы были представлены руководству и получили положительную оценку.

Определения, обозначения, сокращения

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области» - Федеральное казенное учреждение «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области»

Оглавление

Введение.....	10
Глава 1. Теоретические основы аттестации персонала организации	15
1.1 Понятие, цели и функции аттестации персонала организации.....	15
1.2. Виды аттестации персонала.....	21
1.3. Методические аспекты проведения аттестации персонала.....	26
Глава 2. Особенности аттестации в системе государственного управления .	34
2.1. Проведение аттестации государственных гражданских служащих	34
2.2. Проблемные аспекты повышения эффективности проведения аттестации государственных гражданских служащих	42
Глава 3. Оценка процедуры проведения аттестации в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»	48
3.1. Общая характеристика федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области».....	48
3.2 Особенности аттестации сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области».....	50
3.3 Пути совершенствования аттестационной процедуры сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»	63
Заключение	66
Список использованной литературы.....	69
Приложение А Аттестационный лист.....	78
Приложение Б Отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей.....	79
Приложение В Служебная характеристика.....	80
Приложение Г Опросный лист	82

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, каждый руководитель организации стремится к эффективной и конкурентоспособной деятельности, а персонал организации является тем ресурсом, который либо обеспечивает это, либо не обеспечивает. Критерии и методы оценки «качества» человеческих ресурсов меняются в соответствии с изменением характера труда. Если раньше от работников требовался лишь высокий уровень профессиональных знаний, то теперь все большее значение придается их человеческим качествам, таким, как коммуникабельность и умение работать в составе команды профессионалов, умение генерировать новые идеи и воплощать их в жизнь. Поэтому в современных условиях проблемы аттестации персонала являются особо актуальными.

Аттестация является одной из важнейших функций управления персоналом. Невозможно осуществить управление персоналом ни по одному направлению (планированию персонала, отбору, адаптации, стимулированию труда, развитию способностей, трудовым перемещениям и карьере, сплочению коллектива, высвобождению персонала и др.), не проводя при этом аттестацию соответствующих деловых, личностных или профессиональных качеств работников.

Особенно актуальной является проблема аттестации в органах внутренних дел. 1 августа 2011 г. в России официально была завершена переаттестация всех сотрудников органов внутренних дел и милиция ушла в историю, на смену пришла полиция. Изменения, происходящие в настоящий момент в стране в целом и в деятельности органов внутренних дел, реформирование данной структуры обусловили повышение требований к профессиональным качествам сотрудников. Для сотен тысяч действующих милиционеров переход в разряд полицейских стал серьезным испытанием и позволил очистить ряды полицейских от тех, кто скомпрометировал себя, или тех, кто не готов работать по профессиональным требованиям. В

результате первых шагов реформирования в органах внутренних дел произошли масштабные изменения – аттестация позволила избавиться от «кадрового балласта», значительно усилила профессионализм и личную ответственность сотрудников правопорядка. Но, тем не менее, в большинстве подразделений МВД аттестация была и остается формальным мероприятием, а это ведет к тому, что снижается уровень квалификации сотрудников, дисциплина и растет коррупция в органах внутренних дел.

Современная государственная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность гражданских служащих по обеспечению исполнения полномочий и функций государственных органов, качественному оказанию государственных услуг, должна активно взаимодействовать с органами местного самоуправления и институтами гражданского общества. Процессы совершенствования и развития института государственной гражданской службы, как на федеральном уровне, так и в субъектах Российской Федерации настоятельно требуют внедрения в практику государственных органов современных методов и технологий кадровой работы, в том числе при оценке профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих. Вместе с тем возможности применения традиционных методов и процедур оценки персонала на государственной гражданской службе далеко не исчерпаны, что позволяет привнести в них инновационные элементы и повысить достоверность проводимой оценки.

Теоретической основой исследования явились труды отечественных ученых, материалы по вопросам аттестации персонала организации. Теоретические вопросы аттестации персонала изучены в трудах Л.В. Басиевой, И.И. Севостьянова, К.С.Жуковой, А.С. Каныгиной, Е.К. Карпунина, А.В. Катункиной, А.Я. Кибанова, В.Ю. Корнюшина, А.И. Лагунова и других. Так Л.В. Басиева И.И. Севостьянова анализируют понятие аттестации и его сущность. А.С. Каныгина выделяет особенности и отличия оценки и аттестации персонала в организации. Методический

инструментарий оценки кадров в управлении персоналом организации описывается в работе Л.А. Лытневой. Проблемы аттестации государственных служащих рассматриваются в работах И.А. Абрамова, В.С. Бялт, Д.И. Богачука, В.В. Зотова, О.А. Ивановой, Е.В. Караваевой, А.Ю. Кочневой, С.С. Куликова, Е.И. Михайловой и т.д. И.А. Абрамов анализирует порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих РФ, а В.С. Бялт и Д.И. Багачук выделяет особенности аттестации сотрудников внутренних дел. Зотов В.В. и Кузнецова М.В. описывают диагностику процедуры аттестации для профессиональной самореализации на государственной гражданской службе. Проблемы и перспективы повышения эффективности аттестации государственных гражданских служащих рассматриваются в работе Е.И. Михайловой и Н.Н. Назаренко.

Практические аспекты аттестации персонала отражены в трудах Н.А. Асташевой, В.Б. Башурова, Г.И. Коноплевой, И.К. Кузьминой, В.О. Лялиной, Д.Р. Мокина, Е.В. Путинцевой и других авторов. Так В.Б. Башуров разграничивает квалификационный экзамен от аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, Д.Р. Мокин описывает процедуры, правовое регулирование и особенности практики проведения аттестации.

Основная проблема заключается в том, что процесс аттестации на государственной гражданской службе можно охарактеризовать низкой эффективностью, так как чаще аттестация проводится формально с недостаточной объективностью оценок деятельности аттестуемых государственных гражданских служащих. А аттестация государственного гражданского служащего необходима для исследования уровня профессионализма, образованности и компетентности служащего в процессе выполнения им своих должностных обязанностей. Поэтому очень важна ее результативность и эффективность.

Объект исследования - управление персоналом в системе государственной службы.

Предмет исследования - организация проведения аттестации сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области».

Цель дипломной работы - оценить качество проведения аттестации сотрудников в системе государственной службы на примере федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области».

Задачи:

- рассмотреть понятие, цели и функции аттестации персонала организации;
- выделить виды аттестации персонала;
- рассмотреть методические аспекты проведения аттестации персонала;
- изучить проведение аттестации государственных гражданских служащих;
- выявить проблемные аспекты повышения эффективности проведения аттестации государственных гражданских служащих;
- дать общую характеристику федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»;
- проанализировать особенности аттестации сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»;
- разработать пути совершенствования аттестационной процедуры сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области».

В качестве методологической основы использована комплексная система оценки для построения на сочетании субъективных и объективных методов.

Использован метод сравнительного анализа для выявления формы и процедуры оценки аттестации, как в общем плане, так и в специальной плане (сфера ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области").

В качестве метода получения субъективных оценок процедуры, организации и результатов аттестации персонала будет использоваться метод опроса.

Структура дипломной работы представлена введением, тремя главами, заключением, списком использованных источников, приложениями.

Глава 1. Теоретические основы аттестации персонала организации

1.1 Понятие, цели и функции аттестации персонала организации

С нашей точки зрения, аттестация в организации позволяет не только оценить соответствие работника занимаемой должности, но и выявить его потенциал.

Современные направления работы с персоналом в компаниях России отличает усиленный интерес освоению процедур оценки и аттестации своих сотрудников. Работающий в этих компаниях должен соответствовать требованиям, которые компания в рамках должностных обязанностей, содержания труда к нему предъявляет. А также эти требования обосновываются эффективной организацией производства, рационализацией труда и т.д.

В трудовом праве аттестация определяется как проверка деловой квалификации работника. Проводится она для того, чтобы определить уровень его профессионализма и насколько работник соответствует той должности, которую занимает.

Когда работодатель выявит уровень профессиональной подготовки сотрудника, то на этом основании он может установить разряд квалификации и размер заработной платы работника, а также рассмотреть вопрос о его соответствии с занимаемой должностью и последующим переводом на другое место работы, возможного более или менее квалифицированную, а если откажется, то увольнения¹.

Если рассматривать аттестацию как метод изучения кадров, то она включает в себя оценку результатов работы сотрудника за какой-либо определенный период времени. Такая оценка проводится для того, чтобы

¹ Трудовое право России / под ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф.- М.: Норма*М, 2016.- С. 298.

выявить насколько работник соответствует занимаемой должности и карьерному росту².

Среди систем оценки персонала аттестация считается наиболее эффективной и действенной. О.Н. Мороз пишет, что аттестация это такой социальный механизм и такая кадровая технология, которая помогает определить квалификацию и уровень знаний работников, дать оценку его способностям, а также качествам как деловым, так и нравственным³.

Кроме сказанного, аттестация является достаточно эффективной формой для того, чтобы осуществлять контроль за тем, как профессионально развивается сотрудник, как растет его квалификация как специалиста. В том случае, если работник может, признан не соответствующим должности, которую занимает, то будет поставлен вопрос о том, чтобы перевести его на другую нижестоящую работу или отправить на переподготовку. Работник должен соответствовать требованиям, которые к нему предъявляет организация. При аттестации оцениваются не только возможности работника, которые есть в потенциале, его компетентность, но и те возможности работника, которые он реализует, когда исполняет свои трудовые обязанности. То есть оценивается, насколько процесс выполнения сотрудником своей работы соответствует условиям производства, а достигнутые результаты труда требованиям и целям организации.

Аттестация имеет отношение ко всем сотрудникам организации, но для разных категорий персонала она будет иметь разное значение. Исходя из этого, в составе управления персоналом аттестация руководителей, специалистов, служащих является важным видом работы.

Если аттестация проводится регулярно и систематически, то это влияет на уровень мотивации работников, на их профессиональное развитие и карьерный рост.

² Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2016. – С. 112.

³ Мороз О.Н. Аттестация – важнейший компонент управления персоналом // Вестник СГУГиТ (Сибирского государственного университета геосистем и технологий). - 2013.- № 4 (24). - С. 87.

Но вместе с этим, аттестация и ее результаты это важный элемент управления людьми, так как они дают возможность обосновывать решения в плане вознаграждения, увольнения или развития работника.

А.Я. Кибанов дает такое определение аттестации, где отмечает, что, в общем, аттестация это процедура, которая проводится с целью выявить соответствие личных качеств работника, а также количественных и качественных результатов его трудовой деятельности с требованиями, которые определены предприятием⁴. Данную позицию поддерживают и А.С. Каныгина⁵ и А.В. Тебекин⁶.

С нашей точки зрения, в данном определении есть недостаток, так как оно рассматривает аттестацию только как оценку соответствия сотрудника занимаемой должности или должности, которую он хочет получить.

Рассматривая аттестацию с более широкой точки зрения можно увидеть, что это не только соответствие занимаемой должности, но оценка, которая выявляет потенциал работника. Затем эта оценка позволяет использовать способности сотрудника на других должностях, а может быть даже и в других профессиях. Если аттестация проводится с этой целью, то можно сформировать резерв для управления, запланировать карьеру работника, а также принимать и другие управленческие решения.

Коротко рассмотрим преимущества и недостатки аттестации, которую проводят разные категории сотрудников.

Так, если аттестацию проводит руководитель, то преимуществами является то, что он лучше знает работу, может оценивать сотрудника в течение всего периода и аттестация будет логической точкой такой оценки. Также это достаточно дешевый способ аттестации. К недостаткам можно отнести то, что во время аттестации есть высокая степень субъективизма, а

⁴ Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Норма М, 2014.- С. 317.

⁵ Каныгина А.С. Оценка и аттестация персонала в организации // Экономика и социум. - 2016.- № 10 (29).- С. 262.

⁶ Тебекин А.В. Управление персоналом. – М.: Владос, 2015.- С.247.

также то, что в первую очередь будут учитываться интересы своего подразделения, а не всей организации в целом.

Если аттестацию проводит заместитель руководителя, то возможно дав способа его участия. Это участие в оценке руководителем или проведение оценки самостоятельно. Преимуществом такой аттестации будет стандартизированность и наличие возможности общения с руководством. Но при этом проведение аттестации с заместителем руководителя требует больше времени и затрат.

Проведение аттестации представителем отдела кадров происходит только тогда, когда нет иного варианта. Например возможна ситуация когда работник участвуя в каком-либо проекте работает с множеством руководителей и коллег в процессе своей деятельности. Но при проведении аттестации сотрудником есть риск зависимости от его квалификации.

Такой вид аттестации как самооценка дает возможность миновать субъективизм оценщиков, позволяет сравнить самооценку и оценку руководителя. Но при этом применение самооценки является ограниченным в силу того, что аттестуемый может переоценить себя.

Оценка коллегами при проведении аттестации на практике применяется достаточно редко в силу возникающих психологических проблем. Конечно, положительным моментом является то, что коллеги имеют более четкое представление о работе, но при этом они не всегда хотят оценивать друг друга.

Оценка руководителя подчиненными также применяется не часто. Но возможно ее применение для того, чтобы показать вышестоящим руководителям свои управленческие качества, что в дальнейшем может положительно отразиться на карьере. Но с другой стороны, подчиненные не знают всех тонкостей работы руководителя, а также могут опасаться негативных последствий от аттестуемого руководителя.

Проведение аттестации центрами оценки позволяет провести объективное сравнение деятельности аттестуемого со стандартами работы.

Но это достаточно дорогое мероприятие и в компании не всегда есть специалист такой квалификации, поэтому нужно привлекать внешних консультантов.

А.И. Лагунов и М.К. Саакян предлагают обозначить такие цели аттестации⁷:

- основные. К ним относятся оценивание результатов трудовой деятельности работника, определение насколько он соответствует должности, которую занимает, выявление проблемных аспектов на уровне подготовки сотрудников.

- общие. К ним относятся такие цели как совершенствование управления персоналом, повышение эффективности работы отдела кадров в целом, повышение дисциплины и ответственности.

- дополнительные. Сюда относятся цели, связанные с установлением совместимости с трудовым коллективом, проверка уровня мотивации работников, определение их карьерных перспектив.

Л.В. Басиева и И.И. Севостьянова выделяют следующие цели аттестации:

- оценка успешности работы, которая проводится регулярно;
- проведение поощрений и санкционных мероприятий для сотрудников;
- для обоснования быстрого перераспределения задач между работниками;
- для того чтобы сформировать кадровый резерв организации;
- с целью составления плана обучения сотрудников;
- для обоснования плана развития карьеры работников;
- для того, чтобы ввести изменить систему оплаты труда⁸.

⁷ Лагунов А.И., Саакян М.К. Аттестация как важнейший элемент управления персоналом // Молодежь и наука. - 2016. - № 5. - С. 8.

⁸ Басиева Л.В., Севостьянова И.И. Аттестация персонала: понятие и сущность // Научные Известия. - 2016. - № 4. - С. 35.

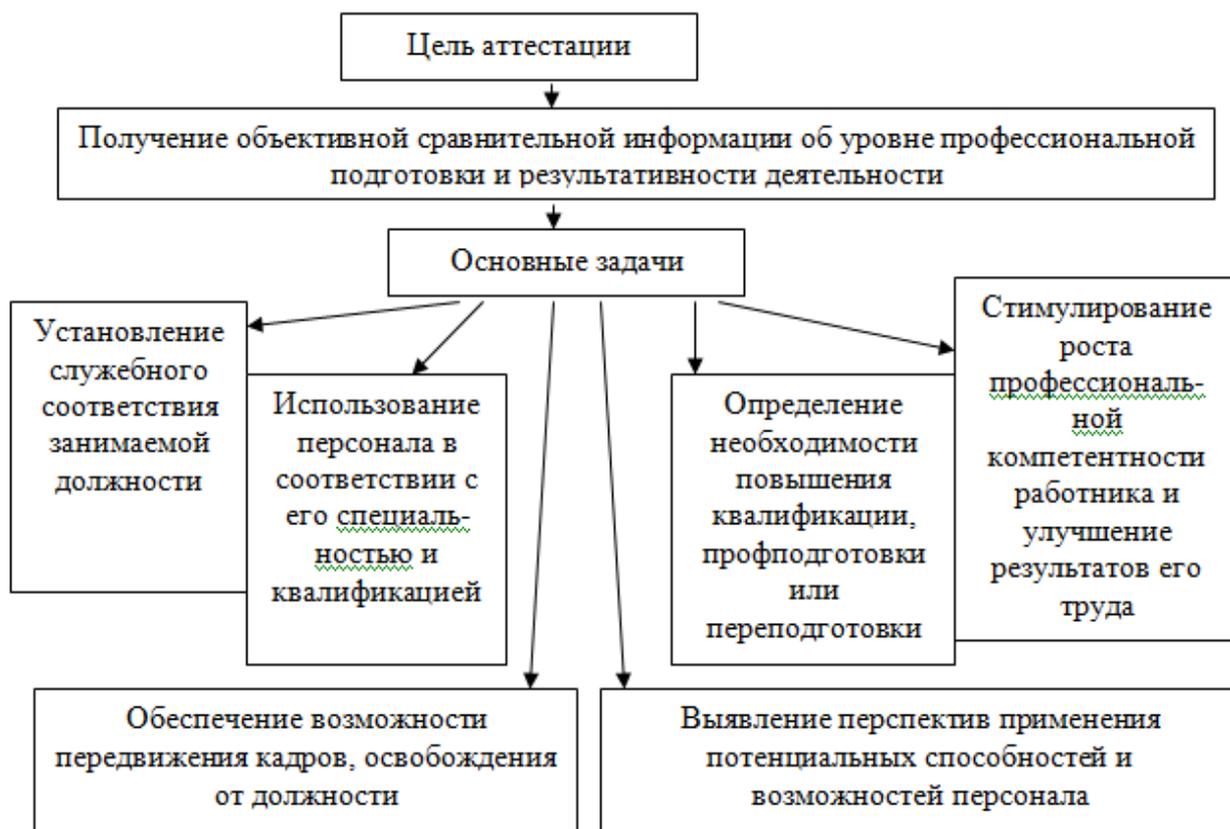


Рис.1 – Цель и задачи аттестации

В целом, основной целью проведения аттестации являются все же такая расстановка кадров предприятия, чтобы она отвечала требованиям рациональности и эффективности. Аттестация нужна для того, чтобы повысить качественный состав персонала предприятия, выявить нагрузку на каждого члена коллектива, усовершенствовать стиль и методы управления трудовым коллективом.

Для того, чтобы привести эффекты от проведения аттестации в систему, нужно классифицировать функции аттестации. Такой перечень функций можно улучшить с помощью процедуры аттестации. Каждая функция должна имеет цель - рост профессионализма работников и отсюда следующая цель - повышение эффективности работы предприятия.

Данный перечень функций представлен на рисунке 2.

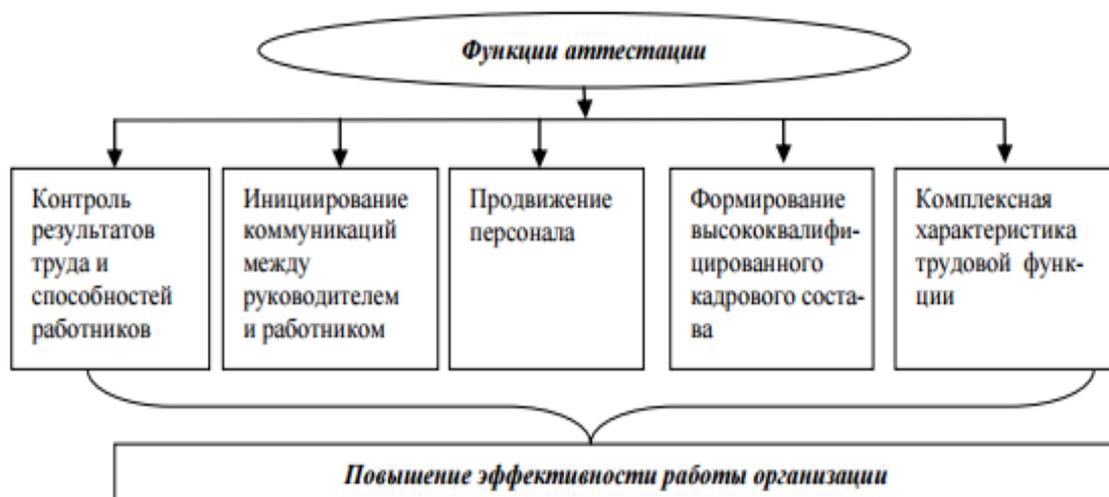


Рис. 2 – Функции аттестации⁹

Однако аттестация персонала не может выполнять свои функции, если не соблюдаются такие принципы, как объективная оценка, гласность, периодичность, обязательность, принцип непрерывности обучения, демократизм, дифференциация требований к аттестуемому сотруднику.

1.2. Виды аттестации персонала

В законодательстве и в научной литературе выделяются две группы аттестации. Это так называемые аттестации субъектов и аттестации объективных явлений. При этом аттестация субъектов включает не только аттестацию сотрудников на их соответствие той должности, которую они занимают. На это указывает в своих работах Л.В. Азямова¹⁰. В аттестацию субъектов входят и аттестация сотрудников компаний из разных отраслей экономики, аттестация государственных служащих, аттестация работодателей и др.

⁹ Черных Д.А., Затепякин О.А. Аттестация как эффективный инструмент оценки и развития персонала // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке.- М. , 2016. - С. 344.

¹⁰ Азямова Л.В. Аттестация персонала организаций: методические и организационные аспекты: автореферат дис. ... канд. экон. наук. – М., 2003. – С.12.

Если рассматривать только аттестацию сотрудников, то В.А. Пашиев обозначил три группы аттестации работников. Данные работники сгруппированы в зависимости от уровня проведения аттестации, т.е. какие документы регулируют ее проведение:

- аттестация первого класса, когда ее проведение централизовано;
- аттестация второго класса, когда проведение регулируется на уровне региона;
- аттестация третьего класса, когда проводится на основании внутренних документов компании.

В.А. Пашиев также предлагает классификацию, основанную на категориях работников, которые подлежат прохождению аттестации. Все процедуры аттестации он делит на общую аттестации и аттестацию, у которой есть свои специальные задачи ¹¹.

Г.Г. Чочуа предлагает классификацию, основаниями которой являются:

- органы, которые устанавливают аттестацию;
- цели и задачи аттестации;
- объекты и субъекты аттестации;
- методики проведения и формы аттестации;
- сроки аттестации и поводы для ее проведения ;
- место проведения.

Особое значение Г.Г.Чочуа придает периодической и внеплановой аттестации¹².

Следует отметить, что иные авторы также в своих работах выделяют внеочередную и периодическую аттестацию

Так, например, Н.В. Закалюжная считает, что аттестация бывает следующих видов:

¹¹ Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода): автореф. дис... канд. юрид. наук. – М., 2006. – С.6.

¹² Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – С.9.

- проводимая один раз в три года, как, например, у государственных служащих и один раз в пять лет как у педагогов, т.е. основанием является срок проведения аттестации.

- регулярная основная аттестация, которая проводится раз в пять лет, регулярная промежуточная, которая является упрощенной и предназначена для оценки текущей деятельности (может проводиться, например, для специалистов один раз в два года), а также нерегулярную аттестацию, которая проводится когда появляются на предприятии вакансии или вводятся новые условия труда, и внеочередная аттестация.

- аттестация, у которой различные цели проведения. Сюда можно отнести аттестацию, чтобы занять определенную должность или иметь право на более высокую категорию. Это, как правило, единовременная или разовая аттестация¹³.

Согласно п. 3 ст. 81 ТК РФ работника можно уволить, если он прошел повторную аттестацию и вновь было принято решение аттестационной комиссии о его несоответствии должности или работе¹⁴.

А.Я. Кибанов в своих работах приводит три аттестации в зависимости от принадлежности к определенным сферам деятельности:

- аттестацию государственных служащих;
- аттестацию научных и педагогических работников;
- аттестацию персонала предприятий¹⁵.

При аттестации служащих А.Я. Кибанов выделяет четыре вида аттестации :

- аттестацию служащих, где к служащим относятся руководители, специалисты;

¹³ Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: автореф. дис. ... канд. юрид. Наук. – М., 2006. – С. 8

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 8 декабря 2016 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

¹⁵ Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – С.401.

- аттестацию, проводимую в запланированные сроки;
- аттестацию, которая проводится после того, как у работника прошел испытательный срок;
- аттестация, проводимая с целью продвижения в карьере;
- аттестация, которая проводится, когда работника переводят в другое подразделение.

Как считает А.Я. Кибанов, повторная аттестация должна проводиться через год после основной.

Но в любом случае, независимо от видов проводимой аттестации, порядок аттестация должен быть отражен в нормативных актах организации. Это нужно сделать в силу разных причин. Так:

- для того, чтобы закрепить сам процесс прохождения аттестации сотрудников;
- для того, чтобы работники понимали суть аттестации, порядок ее проведения и последствия;
- чтобы исключить споры о неправомерности аттестации, если возникнет конфликтная ситуация или сотрудник пойдет в суд.

То, что многие организации сами устанавливают произвольные сроки аттестации, например, один раз в два года, один раз в год, не всегда правильно. Оптимальный срок аттестации один раз в пять лет. К качеству исключения аттестация может проводиться не чаще одного раз в два года для руководителей. Такая периодичность регулируется Положением о порядке проведения аттестации, утвержденном Постановлением ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973. Указанное положение является действующим.

Б.Д. Осипова пишет, что не считает нужным часто подвергать сотрудников аттестации, мотивируя это тем, что аттестация это всегда стрессовая ситуация. Возникновение стрессов на рабочем месте ведет к падению производительности труда, эмоциональным срывам и в целом отражается на результатах работы организации. С другой стороны частое

проведение аттестации иногда может быть расценено и как предвзятое отношение к работнику ¹⁶.

Исходя из рассмотренных видов аттестации, можно обобщить их по различным основаниям и представить в виде рисунка 3:

- аттестация по времени проведения бывает очередной, внеочередной и повторной;
- по категориям работников, которые подлежат прохождению аттестацию можно выделить руководителей, специалистов и служащих;
- по целям аттестации выделяют: согласно международным стандартам – на соответствие той должности, которую сотрудник занимает, аттестация по менеджменту качества, аттестация по управлению рисками, аттестация на включение в резерв, аттестация на то, чтобы получить допуск и выполнять какие-либо виды работ¹⁷.



Рис. 3 – Классификация видов аттестации по различным основаниям

¹⁶ Осипова Б.Д. Аттестация как один из видов оценки персонала// Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества. – М., 2014. - С. 70.

¹⁷ Коптякова С.В., Риттер И.В., Витик С.В. Актуальные проблемы аттестации персонала по международным стандартам в современных условиях // Модернизация национальной экономики: проблемы и решения / под ред. Н.А.Адамова.- М., 2014. - С. 469.

Таким образом, виды аттестаций, которые были рассмотрены, являются характерными и применимыми на предприятиях различных отраслей и форм собственности.

1.3. Методические аспекты проведения аттестации персонала

Аттестация как методика имеет свою структуру: это процедура аттестации, принимаемые решения и преимущества (рисунок 4).

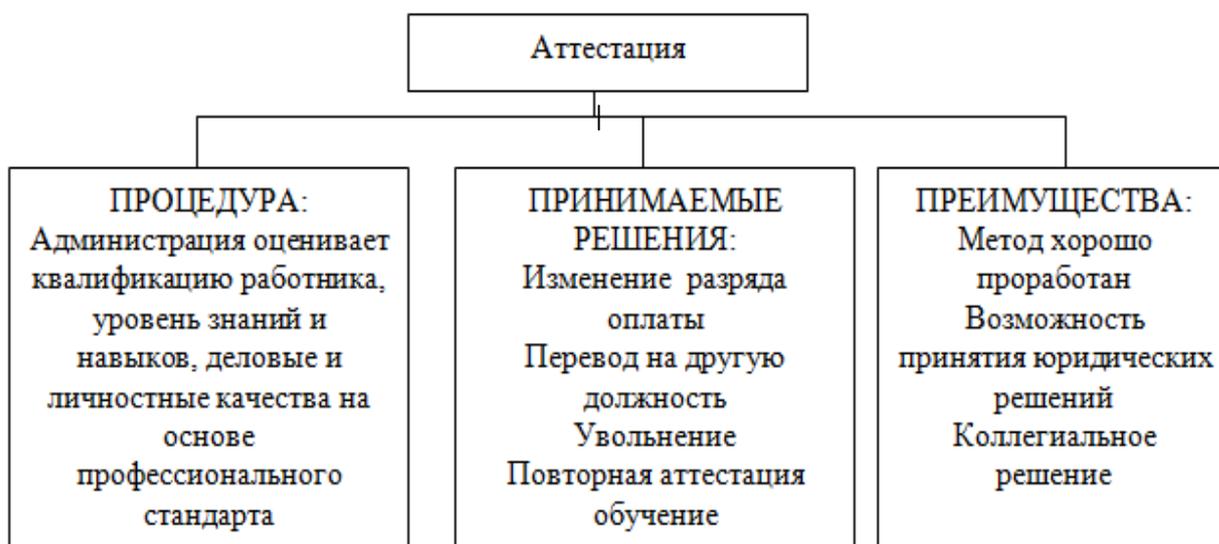


Рис.4 – Структура аттестации персонала как методики¹⁸

Для проведения аттестации назначается аттестационная комиссия посредством приказа руководителя организации из числа руководящих работников и высококвалифицированных компетентных в данном вопросе специалистов.

Следует отметить, что аттестация в настоящее время обязательной осталась в бюджетных организациях и для тех должностей, чья деятельность подлежит надзору (пожарные, работники химических предприятий и пр.). В

¹⁸ Мелькина В.В. О роли аттестации работников в современных условиях //Современные тенденции развития науки и технологий. - 2016. - № 5-7. - С. 101.

иных организациях и учреждениях руководство самостоятельно выбирает периодичность проведения оценивающих потенциал работника процедур.

Процесс аттестации работников на организационном этапе включает: подготовку к проведению аттестации, собственно проведение, подведение итогов аттестации. Очевидно, каждый этап имеет свою специфику, определенную задачами работников, которые отвечают за подготовку и проведение аттестации руководителей и специалистов.

Опишем подробнее содержание этапов аттестации (рисунок 5).

Особое внимание при подготовке к аттестации нужно уделять информационной и разъяснительной деятельности.

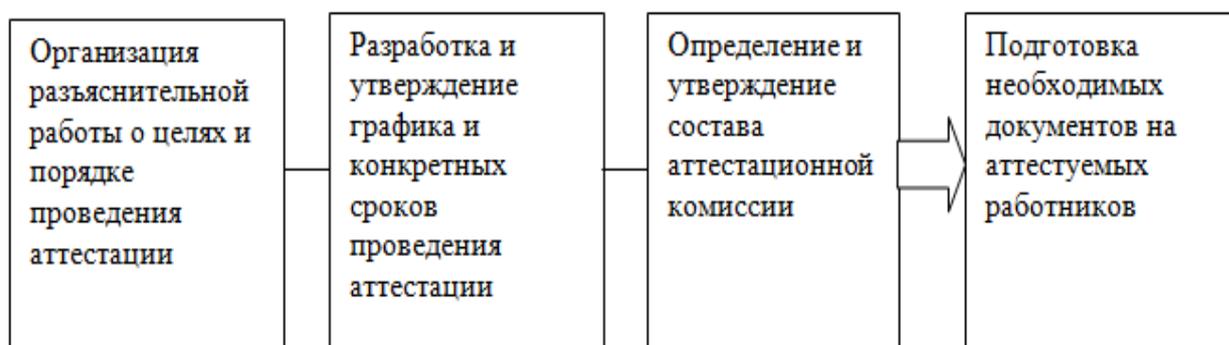


Рисунок 5 – Этапы подготовительной работы, предшествующей аттестации

Проводится такая работа среди тех работников, которые подлежат прохождению аттестации. Как руководитель организации, так работники службы персонала и члены аттестационных комиссий должны пояснить каждому сотруднику, что является целью аттестации, каков будет порядок ее проведения. Обязательно нужно сказать о дате проведения аттестации и о последствиях принятых после аттестации решений.

Проведение аттестации включает в себя несколько этапов (рисунок 6).

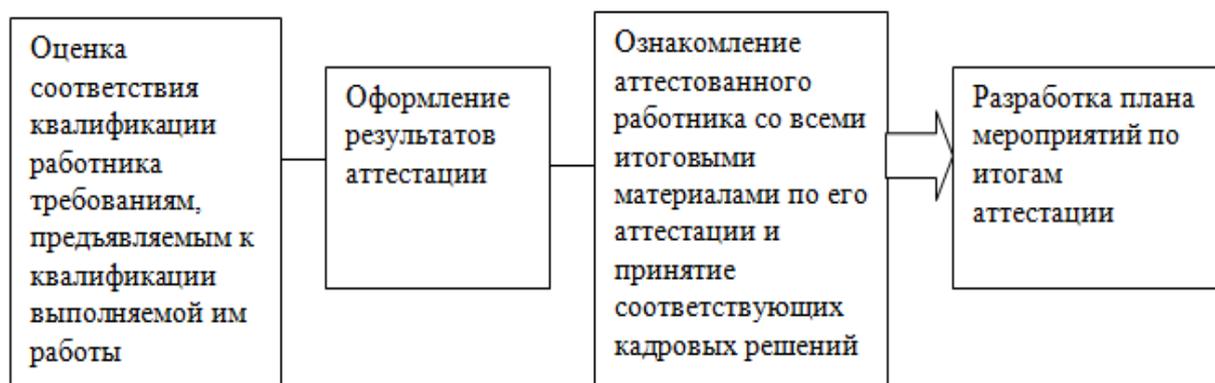


Рисунок 6 – Этапы проведения аттестации¹⁹

Сама аттестационная процедура проводится после окончания всех необходимых подготовительных мероприятий. Здесь важно уделить аттестационной комиссии особое внимание изучению всех материалов, которые собраны на сотрудника, проходящего аттестацию, в том числе характеристики, составленной линейным руководителем аттестуемого, наличие аттестационного листа, сохранившегося от предыдущей аттестации.

Профессиональная деятельность аттестуемого работника оценивается, как правило, по его соответствию квалификационным требованиям должности, занимаемой им в настоящее время. Определяется степень участия сотрудника в решении тех задач, которые стоят перед отделом, в котором он трудится, сложности данной деятельности, а также полученных результатов. При этом важно учитывать квалификацию работника, его знания и умения, а также профессиональные навыки, способности и другие качества аттестуемого, обуславливающие конечные результаты его работы.

Исходя из этого видно, что эффективность процедуры аттестации взаимосвязана с оценкой результатов деятельности сотрудника. Ясно, что

¹⁹ Лытнева Н.А. Методический инструментарий оценки кадров в управлении персоналом организации // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. - 2015. - № 2 (4). - С. 214.

при аттестации работника оценка основана на измерении его вклада в общие достижения компании²⁰.

Ж.В. Абакумова и Е.А. Хартанович выделяют такие виды аттестации²¹:

- оценка, проводимая группой экспертов. Так эксперты по определенной шкале и выбранным критериям оценивают сотрудника. Затем считается общий и средний балл. Данный вид аттестации может быть использован для того, чтобы оценить профессионально важные качества человека

- экзамен. Во время экзамена сотрудник, проходящий аттестацию, отвечает на несколько вопросов в письменном виде. Как правило, такой вид аттестации используется для того, чтобы оценить профессиональную компетентность.

- модель рабочей ситуации. Во время такого вида аттестации сотруднику дается возможность принимать решение в какой-либо ситуации, которая является типичной для того места, где он осуществляет свою трудовую деятельность. Применяется это вид аттестации для оценки профессиональной компетентности работника.

- квалификационная работа. Сотрудник, проходящий аттестацию должен выработать пути решения какой либо задачи, связанной с производством. Также данный вид нужен для оценки профессиональной компетентности работника.

- собеседование. Во время аттестации с сотрудником проводится беседа. Используется данный вид аттестации для того, чтобы понять каков уровень профессиональных знаний в работника.

²⁰ Кузьмина И.К. Организация проведения аттестации персонала // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2016.- № 26. - С. 53.

²¹ Абакумова Ж.В., Хартанович Е.А. Аттестация – основной метод оценки деятельности персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. - 2015.- № 6.- С. 13.

- тестирование. Аттестуемый сотрудник должен пройти тест, который разработан специалистами. Такой вид аттестации нужен для того, чтобы выявить качества личности, уровень интеллекта и т.д.

Остановимся более подробно на таком методе аттестации как собеседование.

Как отмечает В.И. Соломыкин, руководитель организации должен указать дату собеседования и поставить об этом в известность сотрудника. Это нужно сделать для того, что аттестуемый работник смог подготовиться.

Когда идет процедура собеседования, то руководитель должен установить доброжелательный контакт к человеку. Это достигается как за счет приветствия, так и вопросов на отвлеченные темы или улыбки и демонстрации внимания. Руководитель, проводящий собеседование, должен уточнить, что цель не наказание и повышение результативности работы.

Руководитель должен донести до сотрудника, что цель собеседования состоит в том, чтобы по его итогам была улучшена работа, а не нужно расценивать собеседование как наказание за допущенные ошибки. Необходимо во время собеседования быть доброжелательным и продемонстрировать работнику свой интерес в развитии профессионализма работника и в том, что руководство готово ему помочь.

Когда начинается процедура аттестации, то наиболее оптимально начать ее с того, что обсудить достижения работника, какие положительные результаты он показал. Когда рассматриваются недостатки в работе, то руководителю нужно быть максимально корректным и опираться только на конкретные факты, ни в коем случае не опускаясь до обсуждения личных качеств работника, т.е. нужно сосредоточиться только на обязанностях, связанных с должностью.

Когда руководитель дает оценку деятельности сотрудника, то она должна быть тщательным образом обоснована. Затем сотруднику дается возможность представить собственное мнение по данному вопросу, но нужно внимательно следить, чтобы обмен мнениями не перешел в спор.

Заканчивать аттестацию необходимо на положительном настрое, дав понять работнику, что в нем заинтересованы, его уважают и что его профессиональное развитие в интересах его и организации в целом.

Когда идет процедура аттестации, то руководитель должен отслеживать состояние работника, и при каких-либо изменениях должен скорректировать ход процедуры. Особое внимание нужно обратить на молодых работников, которые проходят первый раз, ведь в дальнейшем это может плохо отразиться на дальнейшей работе²².

О.О. Силова отмечает, что на предприятиях достаточно часто возникают проблемы, когда идет подготовка и подведение итогов аттестации:

- низкий уровень информированности работников, которые будут проходить аттестацию;
- часто аттестация проводится для того, чтобы уволить персонал;
- результаты, которые были получены в ходе аттестации, не используются в работе с коллективом;
- при оценке работников часто бывают субъективные оценки;
- процесс проведения не всегда соответствует правилам²³.

Рассмотри вышеуказанные проблемы немного подробнее.

Так, достаточно часто сотрудники не знают, когда будет проходить аттестация, какие задания на ней будут, какие разработаны критерии оценки, а также не информированы о процедуре самой аттестации. То, что сотрудника известить заранее о всех этих тонкостях прохождения, ведет к его профессиональной и психологической готовности в прохождению процедуры аттестации. Если же сотрудник не информирован, то результат не всегда будет объективным, так как нарушена сама процедура аттестации.

²² Соломыкин В.И. Анализ современных методов аттестации персонала предприятий и организаций //Вестник Липецкого государственного педагогического университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2015. - № 3 (18). - С. 110.

²³ Силова О.О. Аттестация как компонент эффективной кадровой политики // Современные научные исследования и инновации. - 2013. - № 6 (26). - С. 20.

Вторая проблема связана с тем, что руководитель относится к подчиненным потребительски, и аттестация это всего лишь повод, чтобы убрать ненужных работников.

Третья проблема характерна для предприятий, где аттестация является обязательной. Из этого часто не делается никаких выводов, и аттестация проводится для отчетности. Но это ошибка является часто неисправимой, ведь выявленные при аттестации проблемы могут усугубиться и привести к негативным последствиям.

Проблема субъективности оценки характерна для тех предприятий, где в аттестационной комиссии находятся члены самого предприятия. Достаточно часто бывают такие ситуации, когда происходит повышение по карьерной лестнице по результатам аттестации за счет того, что член аттестационной комиссии друг или родственник. Аналогично происходит и увольнение работника. В конце концов, происходит нарушение принципа объективности при проведении аттестации. Конечно для руководителя это удовлетворительный результат, но в целом для предприятия последствия могут быть необратимыми.

Еще одна достаточно распространенная проблема – это нарушение самой процедуры проведения аттестации, эта проблема характерна для компаний частной формы собственности. Нарушения бывают разные. Приведем пример: для оценки сотрудников определенных категорий используется неправильная оценка, или работники, которые организуют саму аттестацию, являются в данной сфере некомпетентными. Но причина данных нарушений в большинстве случаев то, что руководитель не уделяет должного внимания аттестации. Наиболее ярко данная проблема проявляется в компаниях, где аттестация является обязательной процедурой. Нарушения в процедуре аттестации ведут к ошибкам в оценке работников, что опять же отражается на результативности всей компании.

Таким образом, если процедура аттестации проводится с соблюдением всех правил и требований, то это позволяет выявить, насколько

профессиональны работники, какой их потенциал, а также есть возможность формирования кадрового резерва и мотивации работников на достижение более высоких результатов работы. В настоящее время аттестация это один главных составляющих общей оценки деятельности трудовых коллективов предприятия.

Глава 2. Особенности аттестации в системе государственного управления

2.1. Проведение аттестации государственных гражданских служащих

В практической деятельности государственных гражданских служащих важное значение имеет аттестация. Это связано с тем, что она является правовым средством для того, чтобы расширить демократические основы в работе с персоналом государственных организаций. Средством, которое позволяет сформировать целенаправленную и предсказуемую политику в области управления персоналом.

Понятия аттестации нет в Трудовом кодексе РФ. Также как и не описывается процедура проведения аттестации, не регулируются вопросы ее проведения, а только в ст.81 и 82 ТК РФ обозначены ее итоги²⁴. Но при этом реализация указанных статей не обеспечивается организационными и методическими механизмами.

На уровне законодательства обязательная процедура проведения аттестации принята только для таких категорий работников как государственные гражданские служащие, сотрудники правоохранительных органов, педагогические работники образовательных учреждений и т.д.

Так, например, в законе № 79-ФЗ от 27.06.2004²⁵ вопросам аттестации уделяется статья, где достаточно четко обозначены цели, задачи аттестации, а также описан механизм ее проведения.

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 8 декабря 2016 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

²⁵ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

Согласно положениям вышеуказанного закона, целью аттестации государственного гражданского служащего является определение его соответствия той должности гражданской службы, которую он замещает. Когда государственный гражданский служащий проходит аттестацию, то его непосредственный руководитель предоставляет мотивированный отзыв о том, как этот государственный гражданский служащий выполнял свои должностные обязанности за аттестационный период.

К этому мотивированному отзыву прилагаются следующие документы:

- сведения о поручениях и подготовленных проектах документов, которые выполнил государственный гражданский служащий в аттестационный период;

- пояснительная записка государственного гражданского служащего, которая заполняется при необходимости на отзыв его непосредственного руководителя²⁶.

Наиболее конкретно процедура аттестации в органах государственного управления прописана в указе Президента РФ о проведении аттестации государственных служащих²⁷.

В законе о государственной гражданской службе²⁸ говорится, что государственный гражданский служащий должен проходить аттестацию один раз в три года. Это является общим правилом и согласно ему этот срок и есть оптимальный для того, чтобы оценить соответствие государственного гражданского служащего той должности, которую он замещает.

²⁶ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Сборник законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

²⁷ Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" (с изм. и доп. от 28 августа 2015 г.) // Сборник законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 6. – Ст. 437.

²⁸ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Сборник законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

В тех случаях, если будет принято решение о сокращении должностей государственной гражданской службы, или изменятся условия с оплатой труда, то тогда проводится внеочередная аттестация. Эта же аттестация может проводиться, если было заключено соглашение сторон служебного контракта с результатами годового отчета, который связан с профессиональной служебной деятельностью государственного гражданского служащего.

В том случае, если гражданский служащий был в отпуске, который связан с беременностью или родами, а также по уходу за ребенком, то он принимает участие в аттестации не раньше, чем через год, после того как вышел на свое рабочее место. Это объяснить можно тем, что когда работник был в отпуске по уходу за ребенком, он мог потерять свою квалификацию, и нужен срок, чтобы восполнить знания. А возможно это сделать не меньше чем за год.

Если же было несоответствие с занимаемой должностью, то все рано нельзя прекратить отношения с государственным служащим по п. 3 ст. 81 ТК РФ.

Когда происходит подготовка к аттестации, то оцениваются следующие документы:

- отзыв об исполнении государственного гражданского служащего его должностных обязанностей за аттестационный период. Такой отзыв готовит непосредственный начальник государственного гражданского служащего;

- данные о выполненных государственного гражданского служащего заданиях и поручениях, а также пояснительная записка государственного гражданского служащего на отзыв, который сделал непосредственный руководитель.

Согласно пп. 12–13 Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ²⁹, отзыв должен быть отдан в аттестационную комиссию не позднее двух недель до даты аттестации.

На отзыве должны быть подписи непосредственного руководителя государственного гражданского служащего. В отзыве также должны быть указаны:

- фамилия, имя и отчество государственного гражданского служащего, который аттестуется;

- должность, которую замещает государственный гражданский служащий на момент прохождения аттестации и когда он был назначен на эту должность;

- перечисляются основные вопросы, в решении которых участвовал государственный гражданский служащий;

- оценка результатов деятельности государственного гражданского служащего, которая должна быть мотивированной и оценивать как профессиональные, так и личностные качества государственного гражданского служащего.

Также государственный гражданский служащий во время текущей аттестации предоставляет аттестационный лист за предыдущую аттестацию.

Отзыв при проведении аттестации очень важен. Эта важность заключается в том, что это главный письменный документ, который может подтвердить, что государственный гражданский служащий выполнял или не выполнял свои служебные обязанности.

Как пишет И.А. Абрамов, именно в основе признания государственного гражданского служащего соответствующими или нет

²⁹ Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" (с изм. и доп. от 28 августа 2015 г.) // Сборник законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 6. – Ст. 437.

занимаемой должности, лежит отзыв. И именно руководитель государственного гражданского служащего дает оценку его деятельности³⁰.

Конечно же, в практической плоскости есть отрицательные моменты того, что отзыв пишется руководителем. Ведь возможно ситуация когда руководитель и подчиненный находятся в состоянии конфликта и руководитель может дать негативный отзыв.

Для достижения объективности отзыва нужно чтобы аттестационная комиссия рассматривала отзыв руководителя государственного гражданского служащего исходя из результатов его деятельности и показателей эффективности профессиональной деятельности, которые закреплены в регламенте. Именно такой подход является основой того, что субъективизм в оценке деятельности государственного гражданского служащего будет снижаться.

Если же государственный служащий не согласен с оценкой своей деятельности непосредственным руководителем, по можно составить пояснительную записку, где служащему дается возможность дать пояснения и предоставить необходимые доказательства.

Если государственный служащий был признан аттестационной комиссией не соответствующим занимаемой должности, то это может привести к тому, что будет поставлен вопрос о его переподготовке или переводина ни нижнюю должностную ступень.

Согласно положениям Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110³¹, представитель нанимателя ежегодно утверждает график проведения

³⁰ Абрамов И.А. Порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих РФ //Научные труды Московского гуманитарного университета. - 2015. - № 1 (169). - С. 108.

³¹ Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" (с изм. и доп. от 28 августа 2015 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 6. – Ст. 437.

аттестации и ставит в известность каждого служащего. Данное мероприятие проводится не меньше чем за месяц до начала аттестации.

При аттестации государственных гражданских служащих есть требование о том, что обязательное проведение аттестации раз в три года не является обязательным для следующих категорий государственных гражданских служащих:

- для тех государственных гражданских служащих, которые занимали должность меньше года;

- для тех государственных гражданских служащих, которые достигли шестидесяти лет. Это связано с тем, что в данном случае аттестация не является целесообразной и с данной категорией государственных гражданских служащих заключается служебный контракт на год;

- для беременных женщин;

- для государственных гражданских служащих, которые находятся в отпуске по беременности родам или в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- для тех государственных гражданских служащих, которые относятся к руководителям или помощникам. Это связано с тем, что с данной категорией заключается контракт.

- для тех государственных гражданских служащих, которые проходили аттестацию меньше чем год назад.

Для того чтобы провести аттестацию, формируется аттестационная комиссия, что утверждается правовым актом органа власти. Затем утверждается график аттестации, составляются списки аттестуемых, готовятся необходимые документы для аттестационных комиссий.

Согласно п. 10 ст. 24 закона о государственной службе ³², в аттестационную комиссию должны входить представитель государственного органа, где работает аттестуемый, представите службы по персоналу

³² Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

государственного органа, представители или научных или общественных организаций, которые могут быть приглашены нанимателем. Приглашаются они в качестве независимых экспертов по вопросам, которые связаны с гражданской службой. Их число не может быть больше четверти от всех членов аттестационной комиссии³³.

Что касается наличия в комиссии независимых экспертов-специалистов, то это одно из условий проведения независимой и квалифицированной аттестации государственного служащего³⁴. Орган государственной власти обращается в научные, образовательные и другие учреждения и эти учреждения сами определяют перечень сотрудников, которые будут принимать участие в работе аттестационной комиссии. Работа специалистов-экспертов оплачивается³⁵.

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность конфликтных ситуаций. Так, если гражданский служащий является членом аттестационной комиссии, то на своей аттестации его членство приостанавливается. Аттестация гражданских служащих проводится при их обязательном присутствии.

Значимость аттестационной комиссии велика, так как именно она рассматривает документы для аттестации, проводит саму аттестацию и выносит решение о том, соответствует или нет государственный служащий занимаемой должности.

Исходя из этого, аттестационная комиссия должна следовать таким принципам как:

³³ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

³⁴ Куликов С.С. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации// Актуальные вопросы теории и практики экономики, управления и психологии. – М., 2014. - С. 22.

³⁵ Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 г. N 509 "О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами" (с изм. и доп. от 3 августа 2011 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 34. – Ст. 3503.

1) принцип объективности. Данный принцип подразумевает, что комиссия должна выносить объективное решение, основанием которого являются представленные и тщательно изученные документы. Если же комиссия отнесется к своим обязанностям формально, то в этом случае будет нарушен данный принцип и может быть вынесено субъективное решение;

2) принцип гласности. Под этим принципом понимается, то, что деятельность аттестационной комиссии является открытой для всех, кто принимает участие в аттестации;

3) принцип компетентности. Для того, чтобы реализовать указанный принцип на практике, нужно включать в аттестационную комиссию специалистов в разных областях: государственного управления, юристов, кадровиков.

4) принцип независимости. Данный принцип подразумевает, что члены комиссии, проводящей аттестацию, являются независимыми как от нанимателя, так и от самого сотрудника, проходящего аттестацию. Указанный принцип имеет тесную связь с принципом объективности, ведь только независимость дает возможность членам комиссии вынести объективное решение по вопросам соответствия сотрудника его должности;

5) принцип доброжелательности и выполнения норм этики профессионала³⁶.

По итогам пройденной аттестации, государственный гражданский служащий должен получить оценку. Она может быть такая:

- государственный служащий соответствует занимаемой должности;
- государственный служащий соответствует занимаемой должности и может быть рекомендован к зачислению в кадровый резерв согласно установленным правилам и согласно карьерному росту;

³⁶ Абрамов И.А. Порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих РФ //Научные труды Московского гуманитарного университета. - 2015. - № 1 (169). - С. 108.

- государственный служащий соответствует занимаемой должности в том случае, если он хорошо пройдет переподготовку или курсы повышения квалификации;

- государственный служащий не соответствует занимаемой должности

Те результаты, которые получил государственный служащий, фиксируются в аттестационном листе. Этот лист должны подписать все члены государственной аттестационной комиссии, которые были на данном заседании.

Сами результаты аттестации сообщаются государственным служащим после того, как подводятся итоги с помощью голосования. Осуществляется такое сообщение в виде ознакомления сотрудника с аттестационным листом, где он должен расписаться. Затем данный аттестационный лист государственного служащего и отзыв о том, как он исполняет свои обязанности, будет храниться в личном деле сотрудника.

Таким образом, с помощью аттестации формируется кадровый состав государственной гражданской службы, повышается их уровень профессионализма, решаются вопросы, кто имеет преимущество при замещении должности в государственном органе, а также решаются проблемы, связанные с условиями оплаты труда государственных служащих.

2.2. Проблемные аспекты повышения эффективности проведения аттестации государственных гражданских служащих

Несмотря на то, что проведение оценки и аттестация государственных гражданских служащих в РФ постоянно совершенствуется, остается ряд проблем. Рассмотрим некоторые из них. Как было отмечено выше, в законе³⁷ в ст.48 рассматривается аттестация государственных гражданских служащих. Из положений данной статьи следует, что в итоге аттестации

³⁷ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

государственный служащий может быть признан соответствующим той должности, которую он занимает, также он может получить рекомендацию, чтобы его включили в кадровый резерв, чтобы впоследствии он мог занять вакантную должность, если это предусмотрено его карьерным ростом.

Если рассматривать, как принимались изменения в данную статью закона ³⁸, то можно отметить, что то положение, которое является действующим сейчас в редакции закона от 7.06.2013 № 116-ФЗ, по своим последствиям в сфере права сильно отличается от предыдущей редакции.

Так в первой редакции комиссия, проводящая аттестацию, имела право принимать решение о том, что государственный служащий соответствует должности, которую занимает, и ему дается рекомендация, чтобы он был включен в кадровый резерв для замещения должности, которая может стать вакантной. Представитель нанимателя должен был в течение месяца после того как прошла процедура аттестации, сделать акт о том, что данный государственный служащий подлежит включению в кадровый состав.

Но на практике осуществить рассмотренные положения закона достаточно трудно, так как толкование закона дает возможность сделать такой вывод:

- так, в соответствии со ст. 64 о государственной службе³⁹, кадровый резерв государственного органа может быть создан только на основе проведения конкурса. Но в связи с тем, что если по итогам аттестации было принято решение о том, что сотрудника нужно включить в кадровый резерв в «установленном порядке, то это значило, что данный сотрудник в любом случае будет участвовать в отборе по конкурсу вместе с другими кандидатами.

³⁸ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

³⁹ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

- в законе у государственных гражданских служащих нет преимущества перед другими кандидатами, которые принимают участие в конкурсе, даже если в отношении такого служащего было принято решение о том, что он зачислен в кадровый резерв согласно его карьерному росту. Такие льготы имели служащие государственного органа, которые, например, прошли повышение квалификации или стажировки, что закреплено установленным в законе документом

- государственный гражданский служащий вместе с другими гражданами обладает правом на карьерный рост на основе конкурса и сам может принимать решение участвовать ему в этом конкурсе или нет.

Именно при таких элементах, практическое использование положений закона стало минимальным, а в целом и формальным.

Ситуацию изменили изменения, которые были внесены в закон № 79-ФЗ⁴⁰. В данных изменениях было указано, что аттестационная комиссия может дать рекомендацию, а уже сам государственный орган в лице представителя нанимателя может включать или не включать сотрудника в кадровый резерв для того, чтобы заместить вакантную должность.

Как видно из сказанного, законодатель дал право службам управления персоналом государственных органов включать государственных служащих в кадровый резерв без конкурса. Данная мера рассматривается как поощрение за высоко результативный труд.

На наш взгляд, так конструкция процедуры прохождения аттестации государственными служащими, которая действует, в целом стимулирует их к тому, чтобы повышать результаты своей профессиональной и служебной работы.

⁴⁰ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

Но и при этом, институт аттестации данной категории сотрудников нуждается в совершенствовании, так как ряд вопросов до сих пор не урегулирован.

Так, например, не отрегулирован каков порядок принятия решений представителем нанимателя по поводу итогов аттестации. Здесь несколько возможных решений, которые может принять аттестационная комиссия:

- то, что работник соответствует той должности, которую он занимает;
- что государственный служащий соответствует должности, которую он замещает и может быть рекомендован к зачислению в кадровый состав в порядке карьерного роста;
- то, что сотрудник может быть рекомендован к зачислению резерв, но после того, как пройдет обучение;
- что сотрудник не соответствует той должности, которую он занимает.

Исходя из этого, представитель нанимателя имеет право принять только одно из трех вариантов решений, что основывается на итогах аттестации. Данное решение выносится с помощью акта государственного органа. В данном акте говорится о том, что:

- государственный служащий включается в кадровый резерв для того, чтобы в дальнейшем мог заместить вакантную должность;
- государственному служащему необходимо получить дополнительное образование;
- государственный служащий понижается в должности и может быть исключен из кадрового резерва.

При этом связи в решениях аттестационной комиссии и решениях представителя нанимателя нет. То, что аттестационная комиссия приняла решение о том, что государственный служащий соответствует той должности, которую он занимает, не вытекает из решения представителя нанимателя о том, что государственный служащий успешно прошел процедуру аттестации.

То, что государственный служащий будет включен в кадровый резерв в порядке карьерного роста по результатам пройденной аттестации, может оказаться достаточно эффективным способом, чтобы обойти процедуры конкурса при замещении вакантных должностей в государственных органах.

Позиция законодателя представляется ясной, ведь у аттестационной комиссии есть задача выявить может ли государственный служащий занимать ту или иную государственную должность. Но при этом следует помнить, что конкурс это процедура отбора кадров согласно решениям конкурсной комиссии⁴¹, но и еще особая организационно-правовая форма того, как реализуются права граждан на то, что занять должность в государственных органах. Реализуется данное право в особом порядке отбора кандидатов на должности, которые стали вакантными⁴².

С нашей точки зрения, чтобы решить данную проблему, нужно дополнить ч.16 закона № 79-ФЗ⁴³ пунктом, где бы представлялась возможность издать правовой акт, где указывался факт того, что государственный служащий успешно прошел процедуру аттестации.

Также является важным указать критерии для того, чтобы представитель нанимателя принял решение о том, что включает государственного служащего в резерв. Это могут быть, например, такие критерии как:

- если у гражданского служащего есть два и более поощрения в аттестационный период. Поощрения должны быть даны в результате оценки служебной и профессиональной деятельности;

⁴¹ Рязанцева М.В., Субочева А.О. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2014.- № 11-3. - С. 411.

⁴² Краснова С.В. Современные методики проведения аттестации государственных гражданских служащих // Инновационные технологии управления и права. - 2014. - № 1 (8). - С. 51.

⁴³ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215

- если уровень развития компетенций государственного служащего по карте компетенций достиг максимума, что соотносится с требованиями указа Президента РФ⁴⁴.

Кроме рассмотренных, следует остановиться на такой проблеме как перечень должностей, которые можно включать в кадровый резерв. Более обоснованным является включение в порядке карьерного роста в пределах категорий гражданских служащих относительно той должности, которую занимает аттестуемый сотрудник. При этом государственный служащий, конечно же, должен соответствовать требованиям квалификации, которые предъявляются для того, чтобы занять соответствующую должность.

Если рассматривать с точки зрения практики, то действующий закон применим для государственных служащих, которые занимают должности на период отсутствия основного работника.

Таким образом, целью аттестации государственного гражданского служащего является определение его соответствия той должности гражданской службы, которую он замещает. Когда государственный гражданский служащий проходит аттестацию, то его непосредственный руководитель предоставляет мотивированный отзыв о том, как этот государственный гражданский служащий выполнял свои должностные обязанности за аттестационный период.

Аттестация нужна для того, чтобы определить уровень профессиональной подготовки государственного служащего и насколько он соответствует квалификационным требованиям.

⁴⁴ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2012. - № 19.- Ст. 2338

Глава 3. Оценка процедуры проведения аттестации в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»

3.1. Общая характеристика федерального казенного учреждения «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»

Федеральное казенное учреждение "Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области" создано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2012 г. N 199-р⁴⁵. Местонахождение ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области": Российская Федерация, г. Томск, ул. Елизаровых, д. 48. Учредителем Учреждения и собственником имущества является Российская Федерация. Функции и полномочия учредителя Учреждения осуществляет Министерство внутренних дел Российской Федерации.

ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" является некоммерческой организацией, созданной в организационно-правовой форме казенного учреждения, являющегося государственным учреждением, в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, актами Министерства внутренних дел Российской Федерации, а также своим Уставом.

⁴⁵ Приказ МВД России от 30.03.2012 N 243 «Об утверждении Устава федерального казенного учреждения "Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Томской области" // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2012.- N 8. - Ст.1081.

ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" создано для реализации таких целей как:

- обеспечение управления МВД России по Томской области и районных органов Томской области. Обеспечение является хозяйственным, вещевым, транспортным, а также и социально-бытовым;

- организация и контроль за эксплуатацией, состоянием имущества, которое находится в оперативном управлении территориальных органов МВД России. Имущество может быть как движимое, так и недвижимое;

- пожарная безопасность на всех объектах территориальных органов МВД России;

- организация работы систем связи и автоматизированных систем, которые функционируют в территориальных органах МВД России, а также обслуживание вычислительной техники, копировальной и множительной техники;

- правильная организация и ремонт вооружения;

- организация постоянной работы транспорта территориальных органов МВД России;

- правильная организация хранения на складе и выдача вооружения, других специальных средств;

- хранение на складе неприкосновенного запаса территориальных органов МВД России;

- если это предусматривается законом РФ, то организуется питание сотрудников территориальных органов МВД России;

- организует тиражирование документации, различных бланков, документов, включая и секретные, для того, чтобы обеспечить мероприятия, которые проводятся территориальными органами МВД России;

- осуществляет ритуальные услуги для семей, у которых умерли или погибли сотрудники, которых призвали на военные сборы или пенсионеров территориальных органов МВД России

- и ряд других целей.

3.2 Особенности аттестации сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»

На сегодняшний день основными нормативными правовыми актами, регулирующим вопросы аттестации сотрудников органов внутренних дел, в том числе и ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области", является Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁴⁶ и Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утверждённый Приказом МВД России от 14 марта 2012 года № 170⁴⁷.

Рассмотрим порядок проведения аттестации в ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области» и попытаемся выявить и проанализировать имеющиеся на сегодняшний день недостатки в данной сфере.

Процедура аттестации сотрудников, как правило, включает в себя три основных этапа:

- организация аттестации;
- проведение аттестации;
- принятие решения по результату (рисунок 7).

Рассмотрим перечисленные этапы более подробно.

Организационный этап аттестации.

На данном этапе осуществляется работа, которая включает в себя несколько мероприятий:

⁴⁶ Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2011. - № 49 (часть1). – Ст. 7020.

⁴⁷ Приказ МВД России от 21 декабря 2015 г. № 1207 “О внесении изменений в Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170” // Правовой портал Гарант. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71220656/#review>



Рисунок 7– Процедура аттестации работников ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области"

- составляется приказ о том, что проводится аттестация и выбирается состав аттестационной комиссии;

- составляется список сотрудников, которые в дальнейшем будут проходить аттестацию, подготовка отзывов о выполнении сотрудником служебных обязанностей и служебных характеристик (таблица 1).

Таблица 1 - План проведения аттестации подлежащих аттестации в 2017 году в соответствии с частью 2 статьи 33 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ"

N	Замещаемая должность, специальное звание, фамилия, имя, отчество	Стаж службы в замещаемой должности (дата назначения на должность)	Дата проведения последней аттестации, рекомендации аттестационной комиссии	Дата планируемого проведения аттестации	Отметка о дне проведения заседания аттестационной комиссии и ознакомлении сотрудника с ее рекомендациями	Примечание
ПП						

Так же в ходе организационного этапа персонал должен быть информирован о сроках, целях и особенностях проведения аттестации. Так, в ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" аттестация реализуется с учетом графиков (внутренних локальных документов). Содержание графиков доводится до сведения персонала не позднее, чем за месяц до начала аттестации, а документальное оформление процедуры осуществляется аттестационной комиссией не менее чем за две недели до начала аттестации.

В таблице 2 представлен график проведения аттестации персонала в ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области".

Таблица 2- График проведения аттестации персонала ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области"

Наименование отдела	Категория работников			Численнос ть сотрудник ов	Подле- жат атте- стации в календар ном году (кол. чел.)	Месяцы												
	руководител	инженера	специалисты			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Аппарат управления при руководстве	1	1	1	3	1				1									
Отделение организации закупок	8	31	13	52	13					8						5		
Отдел технической эксплуатации имущественного комплекса	4	19	17	40	12				4							8		
Автохозяйство	9	10	27	46	14					6						8		
Отдел обеспечения хозяйст. и вещ. имуществом	6	1	21	28	6				3	3								
Экономический и правовой отдел	5	5	15	25	10				5							3	2	
Итого	33	67	94	194	56													

Из таблицы 2 видно, что в ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" в число те, кто должен пройти аттестацию, входят 194 сотрудника. Данные

сотрудники принадлежат таким категориям как руководители, специалисты и инженеры. За текущий год аттестацию должны пройти 56 человек.

Комиссия для проведения аттестации собирается один раз в месяц. По времени на одного сотрудника примерно дается от тридцать до шестидесяти минут.

Аттестационный лист (приложение А) это такой документ, который содержит всю информацию о сотруднике, которая была получена во время аттестации. В МВД РФ разработана единая унифицированная форма аттестационного листа.

Для проведения аттестации сотрудников приказом начальника ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" создается комиссия для аттестации, в ее состав включаются работники отдела кадров и юридического отдела

По решению руководителя и в случае необходимости в аттестационную комиссию могут быть привлечены члены общественных советов, ветеранских общественных организаций по линии МВД, научные работник. Эти люди должны быть специалистами в вопросах работы органов внутренних дел и они имеют право голоса в аттестационной комиссии.

Руководитель аттестуемого представляет в комиссию Отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей (Приложение Б) и Служебную характеристику (приложение В).

В организации есть шесть групп аттестуемых сотрудников, для которых существуют разные требования к аттестации. Сотрудники должны знать, какие вопросы будут задаваться.

Так, инженер отделения организации закупок занимается организацией и проведением закупок товаров, работ, услуг для нужд УМВД России по Томской области, разработкой общей документации для размещения государственных заказов соответствующими способами в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Инженер отделения организации закупок должен знать положения Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах

внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», Федерального закона от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», нормативные и правовые акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, а также нормативные и иными правовые акты УМВД России по Томской области, ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области».

Инженер отдел технической эксплуатации имущественного комплекса:

- составляет сметную документацию для оформления государственных контрактов и контрактов на выполнение работ при текущем ремонте объектов УМВД России по Томской области и по монтажу электро- и инженерно – технического оборудования;

- проверяет расценки сметной документации и актов выполненных работ при выполнении государственных контрактов и контрактов на выполнение работ при текущем ремонте объектов УМВД России по Томской области и по монтажу электро- и инженерно – технического оборудования;

- составляет отчетную документацию по вопросам текущего ремонта основных фондов организации.

- составляет и пересматривает нормы расхода материалов на общестроительные и ремонтно-строительные работы.

Специалист отдела обеспечения хозяйственным и вещевым имуществом (ООХиВИ) должен знать нормативные и иные правовые акты МВД России, в том числе, приказ МВД России от 26 июля 2012 г. № 725 «Об утверждении Порядка выдачи, учета и списания вещевого имущества в органах внутренних дел РФ», приказ МВД России от 6 марта 2007 г. № 218 «О размерах и порядке выплаты денежной компенсации вместо предметов вещевого имущества отдельным категориям лиц рядового и

начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих специальные звания милиции или юстиции», приказ МВД России от 10 января 2013 г. № 8 «Об утверждении Порядка выплаты денежной компенсации вместо положенных по нормам снабжения предметов вещевого имущества личного пользования отдельным категориям сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и возмещения увольняемыми сотрудниками стоимости выданных им предметов вещевого имущества личного пользования», приказ МВД России от 6 августа 2002 г. № 740 «Об организации и осуществлении ведомственного финансового контроля в системе МВД России».

В таблице 3 приведены примерные задания и критерии оценки для некоторых видов специалистов при аттестации в ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области».

Таблица 3 – Примерные задания и критерии оценки специалистов при аттестации в ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области»

Аттестуемые группы	Примерные вопросы по профессиональным параметрам	Критерии оценки
Инженер, специалист Отделения организации закупок (ООЗ)	1) Как звучит статья 65 «Закона о полиции» 2) Методика определения победителя при проведении закупки методом «Электронного аукциона» 3) Кто имеет (в случаи выявления нарушения) отменять результаты проведения процесса закупки.	Удовлетворительно/ Не удовлетворительно
Инженер, инженер-энергетик специалист отдела технической эксплуатации имущественного комплекса (ОТЭИК)	1) Принципы составления сметной документации для оформления государственных контрактов и контрактов на выполнение работ при текущем ремонте. 2) Как звучит статья 10 342-ФЗ от 30.11.2011 г. Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации». 3) Прокомментируйте статью 2 Конституции Российской Федерации	Удовлетворительно / не удовлетворительно
юрисконсульт специалист правового отделения	1) Процедура ведение судебно-исковой работы 2) Как звучит статья 10 «Закона о полиции» 3) Как звучит статья 71 342-ФЗ от 30.11.2011 г. Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации».	Удовлетворительно /не удовлетворительно

Руководители ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области» проходят аттестацию в Управление МВД России по Томской области.

Этап, на котором происходит организация аттестации, должен закончиться через четырнадцать дней до начала самой процедуры аттестации. За это период члены аттестационной комиссии знакомятся с документами, которые были представлены на аттестацию.

Следующий этап – это этап проведения самой аттестации.

Аттестационная комиссия изучает документы, которые были предоставлены, и затем слушает сотрудника, который проходит аттестацию. Когда ведется обсуждение личностных и профессиональных качеств работника, то членам комиссии нужно стараться быть доброжелательными и при этом объективными. Для того, чтобы был соблюден принцип объективности при прохождении аттестации, на заседание может приглашаться начальник аттестуемого, который ранее предоставил отзыв. А если аттестуемый просит, то на комиссию могут приглашаться и другие сотрудники.

Члены комиссии могут задавать работнику, проходящему аттестацию вопросы, которые связаны с работой. Такие же вопросы могут быть заданы и руководителю сотрудника, который проходит аттестацию.

Если возникает ситуация, когда работник во время аттестации предоставляет еще другие сведения о своей деятельности, а также когда он не согласен с отзывом своего руководителя, то комиссия может перенести аттестацию на другое время. Необходимо это сделать для того, чтобы комиссия могла запросить нужные документы и изучить представленные.

Руководитель работника, который проходит аттестацию, если комиссия делает запрос, должен в течение трех дней предоставить данные документы.

Если во время аттестации было выявлено, что сведения, которые написаны в мотивированном отзыве, не соответствуют фактам, то в этом случае этот отзыв возвращается руководителю сотрудника, который

проходит аттестацию, для того, чтобы он был написан заново. При этом сама процедура аттестации сотрудника переносится на другое время.

Этап принятия решения по результату.

На данном этапе аттестационная комиссия принимает рекомендации. Принимаются они с помощью открытого голосования, при этом аттестуемый сотрудник не должен присутствовать при данной процедуре. Результаты голосования принимаются простым большинством голосов всех членов аттестационной комиссии. А если возникла ситуация, что число голосов равное, то тогда работник будет признан соответствующим той должности, которую он занимает.

Рекомендации, которые дает аттестационная комиссия, находят свое отражение в протоколе по итогам заседания аттестационной комиссии. Протокол должен быть подписан председателем, его заместителем, а также другими членами аттестационной комиссии, которые были на заседании. Рекомендации фиксируются в аттестационном листе, который также подписывается председателем аттестационной комиссии и секретарем аттестационной комиссии.

Если возникла ситуация, когда член общественного совета не согласился с выводами и рекомендациями аттестационной комиссии, то в данном случае он может свои предложения отправить:

- министру МВД РФ
- заместителю Министра МВД РФ;
- начальнику подразделения центрального аппарата МВД РФ;
- начальнику территориального органа и подразделения МВД РФ;
- начальнику структурного подразделения МВД РФ.

Затем отдел кадров в течении трех дней после того как прошло заседание аттестационной комиссии, должно информировать сотрудника с аттестационным листом обязательно под расписку. Затем данный лист должен быть предоставлен министру МВД РФ, заместителю Министра МВД РФ, начальнику подразделения центрального аппарата МВД РФ,

начальнику территориального органа и подразделения МВД РФ, начальнику структурного подразделения МВД РФ.

Если работник отказывается знакомиться с аттестационным листом, то сотрудник отдела кадров составляет акт.

Рекомендации, которые дает аттестационная комиссия, должны отражать такие элементы работы с персоналом как:

- продвижение по карьерной лестнице;
- стимулирование за высокие результаты деятельности;
- перевод на другую должность,
- высвобождение персонала.

В рамках дипломной работы нами был проведен опрос сотрудников ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области", которые были в аттестационной комиссии и аттестуемых сотрудников (всего 126 человек).

Цель опроса – выявить насколько объективна и целесообразна процедура аттестации и оценки в государственных органах.

Опросник находится в приложении Г.

Респондентам было предложено анонимно ответить на вопросы анкеты, касающиеся восприятия ими нынешнего состояния, законодательно закрепленного оценочного процесса государственных служащих, с которым они сталкиваются из года в год.

Состав респондентов: 39 женщин и 87 мужчин.

Возрастная структура респондентов представлена на рисунке 8.

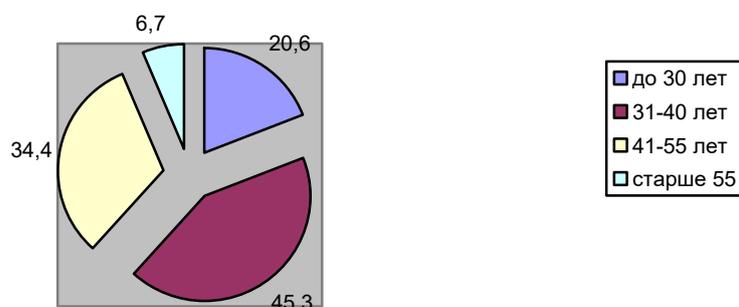


Рис.8 - Структура респондентов по возрасту, %

По результатам проведенного нами опроса было выявлено, что:

1. Аттестацию в том виде, которая существует сейчас, только 51% опрошенных считают объективными, 17% считают ее необъективными, а 32% – таковой, в которой вообще нет необходимости (рисунок 10).

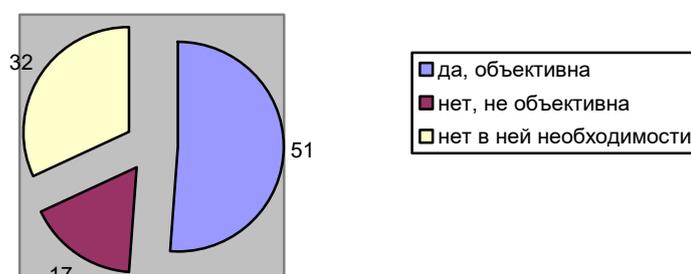


Рис. 9 – Объективность процедуры аттестации государственных служащих

2. 85,5% опрошенных считают, что высокая оценка государственного служащего способствует повышению его мотивации (улучшению в дальнейшем его труда), т.е. сама процедура оценивания государственного служащего и результатов его деятельности воспринимается как важный мотиватор (рисунок 10).

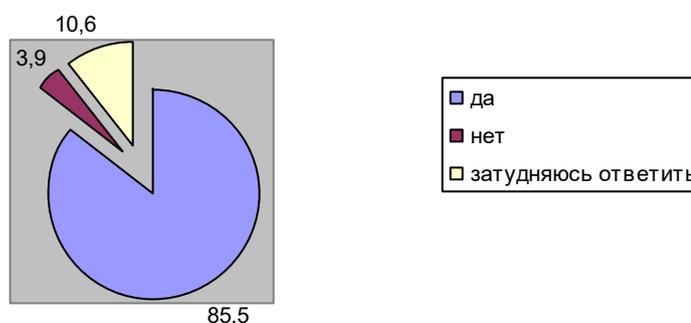


Рис. 10 - Соответствие высокой оценки государственного служащего его мотивации

3. 25 % респондентов уверены, что периодическая оценка (аттестация) служащих влияет на психологический климат в государственном учреждении, а 20, % уверены, что не влияет никаким образом (рисунок 11).

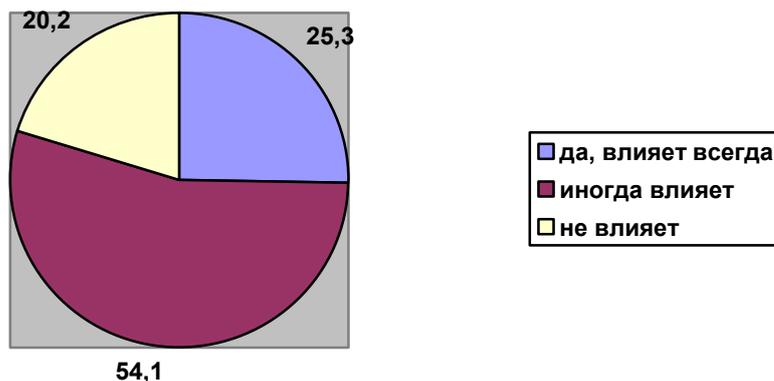


Рис. 11 – Ответы на вопрос «Может ли периодическая оценка (аттестация) служащих повлиять на психологический климат в государственном учреждении?»

4. 58,2 % респондентов считают, что есть необходимость проверок государственных служащих на «честность и надежность», а 26,3 % считают, что проверять необходимо только руководителей (рисунок 13).

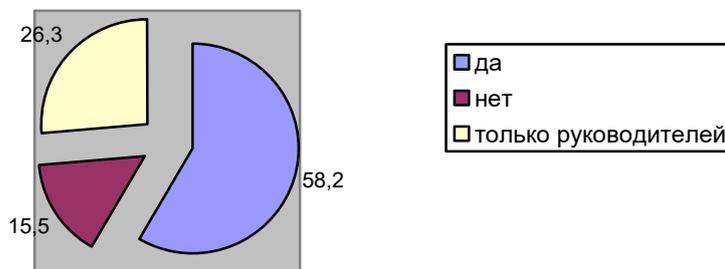


Рис. 12 – Необходимость проверок государственных служащих на «честность и надежность»

5. Ответы на вопрос «Что нужно оценивать в первую очередь при кадровом перемещении государственного служащего?» распределены следующим образом: 43,2% – реальные достижения, 16,8% – имеющийся потенциал, а 40% - и то и другое (рисунок 13).

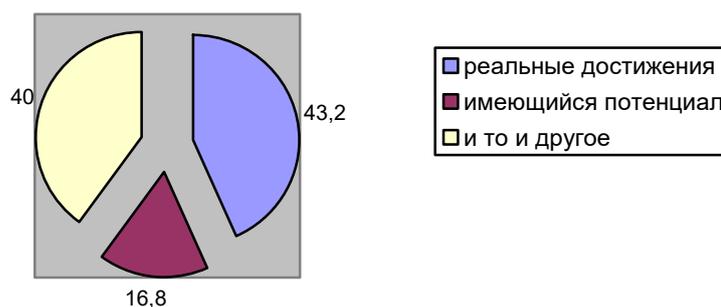


Рис. 13 – Направления оценки при кадровом перемещении государственного служащего

6. Изменить существующую систему оценки государственных служащих, привлекая для этих целей независимые центры тестирования и оценивания, готовы только 39%. Это свидетельствует о неуверенности в собственном потенциале государственных служащих и боязни объективной и непредвзятой оценки со стороны независимых экспертов или передовых подходов (рисунок 14).

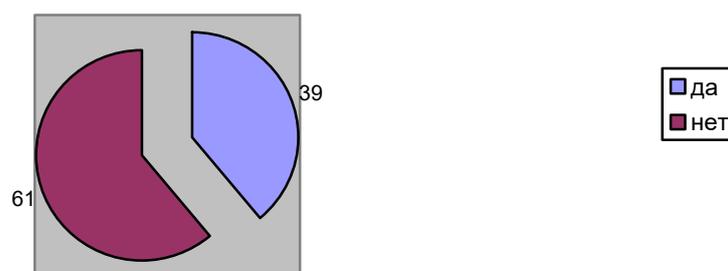


Рис. 14 – Готовность изменить существующую систему оценки государственных служащих,

7. Важным является вопрос о периодичности оценивания государственных служащих. На рис. 15 показано мнение об оптимальной, с точки зрения респондентов, периодичности проведения оценки - 1 раз в три года или по необходимости.

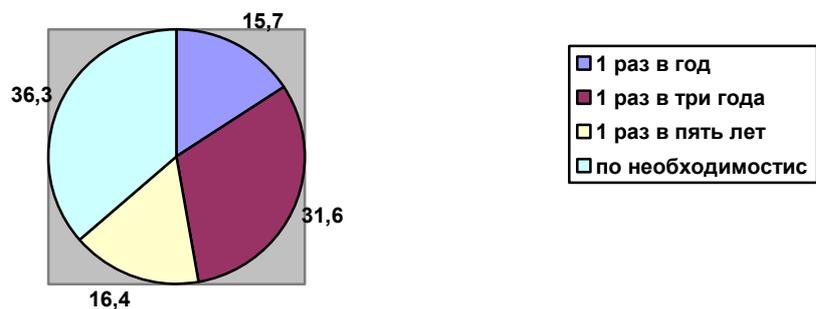


Рис. 15 - Возможная периодичность оценивания государственных служащих

8. У 10 % респондентов возникает ситуация восприятия служащим аттестации как процедуры, направленной против него, в 60,9 % такая ситуация возникает иногда.

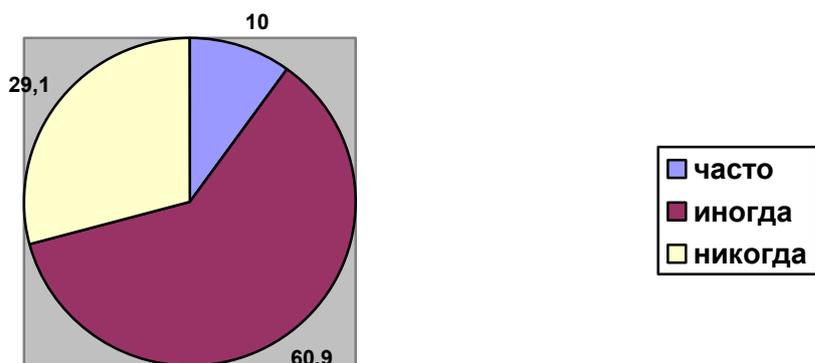


Рис. 16 - Частота возникновения ситуация восприятия служащим аттестации как процедуры, направленной против него

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

- объективная и понятная процедура оценивания служащих является сильным мотиватором;

- только половина служащих считают аттестацию и ежегодную оценку объективными;

- результаты оценивания служащих должны быть связаны с оплатой их труда;
- служащие не видят существенной разницы между оценкой и аттестацией, проводимых в том виде, который существует сегодня;
- только треть служащих не рассматривает аттестацию как процедуру, направленную против них.

Таким образом, существующая система оценивания не устраивает самих служащих ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" и требует ее совершенствования. В основу должен быть положен инструментарий, связанный механизмами тестирования и информационными технологиями.

3.3 Пути совершенствования аттестационной процедуры сотрудников в федеральном казенном учреждении «Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел РФ по Томской области»

За последние три года аттестацию ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" прошли 138 человек, из них не прошедших аттестацию нет.

Таблица 4 - Периодичность проведения аттестации персонала ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области"

Наименование отдела	Численность сотрудников	Аттестованы в 2016/ не аттестованы	Аттестованы в 2016/ не аттестованы	Подлежат аттестации 2017 году
Аппарат управления	3	- /-	-/-	1
Отделение организации закупок	52	24/-	15/-	13
Отдел технической эксплуатации имущ. комплекса	40	15/-	13/-	12
Автохозяйство	46	24/-	8/-	14
Отдел обеспечения хозяйст. и вещ. имуществом	28	12/-	12/-	6
Эконом. и правовой отдел	25	7/-	8/-	10
Итого	194	82/-	56/-	56

В аттестационном листе и характеристике выделены следующие критерии:

- есть ли высшее или специальное образование;
- получал ли дополнительное профессиональное образование;
- насколько качественно и вовремя выполняет свои служебные обязанности;
- принимает ли участие в служебных заданиях;
- вовремя ли устраняет недостатки в своей работе;
- как учитывает предложения, которые были сделаны во время последней аттестации;
- как соблюдает дисциплину, и были ли поощрения или наказания;
- как соблюдает правила этикета и служебной этики;
- каков уровень физической подготовки.

Исходя из того, что было рассмотрено, видно, что такие принципы проведения аттестации как качество и объективность зависят от навыков, которые есть у руководителя, а также от того, как он относится к сотруднику, который проходит аттестацию. Следует отметить, что у разных руководителей может быть и разное мнение, какие качества аттестуемого оценивать. Чтобы не было такого разброса мнений, нужно использовать формализованные методы оценки, которые бы специально разрабатывались для органов внутренних дел. При этом такие методы оценки должны проводится специалистами, которых специально готовят. Использование данных методов является оптимальным в сочетании с отчетами самого государственного служащего о его деятельности, где обязательно должны быть показатели профессиональной деятельности.

В том случае, если нет такой методической основы для аттестации, то можно обратиться к такому методу оценки персонала как тестирование. Тесты нужно проводить не только квалификационные, которые бы позволили определить, насколько квалифицирован работник, но и психологические. Именно психологические тесты важны для работников внутренних органов, ведь они дают возможность оценить личностные

качества человека. Это уже говорит о том, что при проведении аттестации обязательно нужен психолог.

Тестовая оценка помогает получить количественную характеристику по многим критериям, а также при обработке можно использовать компьютерную обработку. В этом заключается положительная сторона тестовой оценки.

Но тесты, когда оцениваются потенциальные возможности сотрудника, не рассматривают как он эти возможности и способности применяет в каждодневной деятельности. Этому является необходимым применять отчеты о профессиональной деятельности в работе аттестационных комиссий.

Является целесообразным рассмотреть вопрос о том, чтобы использовать технические средства, когда проводится аттестация сотрудников и происходит процедура разработки вопросов, учитывая специфику каждого подразделения, где служат аттестуемые сотрудники.

Таким образом, проанализировав особенности проведения аттестации в органах внутренних дел, можно сделать следующие выводы:

- аттестация является важной составляющей при формировании высококвалифицированного кадрового состава органов внутренних дел. Она способствует тому, что наиболее подготовленные с профессиональной точки зрения сотрудники продвигаются по карьере;

- по нашему мнению нужно в процедуру аттестации внести некоторые изменения с целью совершенствования аттестации в органах внутренних дел. Необходимо привлекать в состав аттестационных комиссий независимых специалистов, как в сфере управления, так и профессиональных психологов, также нужно закрепить в нормативных документах критерии оценка качеств сотрудников, которые проходят аттестацию. Необходимым является при проведении аттестации сотрудников внутренних дел такая процедура как тестирование.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы. Процедура аттестации и ее результаты не могут автором расценены однозначно. В ходе исследования выявилось серьезное расхождение между официальными результатами аттестаций, проводимых в ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" и оценкой этой процедуры сотрудниками учреждения. Это можно утверждать на основании того, что существующая система оценивания не устраивает самих служащих ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" и требует ее совершенствования.

В ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" разные категории сотрудников проходящих аттестацию это такие как: инженера, специалисты, юрисконсульты, водители-сотрудники. К каждой должности выставлены определенные требования. Руководители ФКУ «ЦХиСО УМВД по Томской области» проходят аттестацию в Управление МВД по Томской области. За последние три года аттестацию ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" прошли 138 человек (т.е. 100% личного состава прошли аттестацию успешно).

Для проведения аттестации сотрудников приказом начальника ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" создается аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включаются сотрудники кадрового и правового подразделений. Руководитель аттестуемого представляет в комиссию Отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей и Служебную характеристику.

Этап, на котором происходит организация аттестации, должен закончиться через четырнадцать дней да начала самой процедуры аттестации. За это период члены аттестационной комиссии знакомятся с документами, которые были представлены на аттестацию.

На этапе принятия решения по результату аттестационная комиссия принимает рекомендации. Результаты голосования принимаются простым

большинством голосов всех членов аттестационной комиссии. Рекомендации, которые дает аттестационная комиссия, находят свое отражение в протоколе по итогам заседания аттестационной комиссии. В случае несогласия члена общественного совета с рекомендациями аттестационной комиссии он имеет право направить свои предложения по рассматриваемым вопросам соответственно Министру внутренних дел Российской Федерации, заместителю Министра внутренних дел Российской Федерации, начальнику подразделения центрального аппарата МВД России, руководителю (начальнику) территориального органа, организации и подразделения МВД России, структурного подразделения.

В рамках бакалаврской работы был проведен опрос сотрудников ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области". Цель опроса – выявить насколько объективна и целесообразна процедура аттестации и оценки в государственных органах. Было выявлено, что:

- объективная и понятная процедура оценивания государственных гражданских служащих ФКУ "ЦХиСО УМВД по Томской области" является сильным мотиватором;

- только половина служащих считают аттестацию и ежегодную оценку объективными;

- результаты оценивания служащих должны быть связаны с оплатой их труда;

- служащие не видят существенной разницы между оценкой и аттестацией, проводимых в том виде, который существует сегодня;

- только треть служащих не рассматривает аттестацию как процедуру, направленную против них.

Таким образом, в основу должен быть положен инструментарий, связанный механизмами тестирования и информационными технологиями.

В целях совершенствования процедуры аттестации государственных гражданских служащих следует предусмотреть следующие меры: обязательное привлечение в состав аттестационных комиссий независимых

специалистов в области управления и психологии; нормативное закрепление критериев оценки качеств аттестуемых; использование такого метода оценки сотрудника как тестирование.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 8 декабря 2016 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2004. - № 31. – Ст. 3215
3. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (с изм. и доп. от 3 апреля 2017 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2011. - № 49 (часть1). – Ст. 7020.
4. Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 г. N 509 "О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами" (с изм. и доп. от 3 августа 2011 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 34. – Ст. 3503.
5. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" (с изм. и доп. от 28 августа 2015 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2005. - № 6. – Ст. 437.
6. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2012. - № 19.- Ст. 2338
7. Приказ МВД России от 30.03.2012 N 243 «Об утверждении Устава федерального казенного учреждения "Центр хозяйственного и сервисного обеспечения Управления Министерства внутренних дел

- Российской Федерации по Томской области" // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2012.- N 8. - Ст.1081.
8. Приказ МВД России от 21 декабря 2015 г. № 1207 “О внесении изменений в Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170” // Правовой портал Гарант. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71220656/#review>
 9. Абакумова Ж.В., Хартанович Е.А. Аттестация – основной метод оценки деятельности персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. - 2015.- № 6.- С. 11-14.
 10. Абрамов И.А. Порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих РФ // Научные труды Московского гуманитарного университета. - 2015. - № 1 (169). - С. 101-113.
 11. Азямова Л.В. Аттестация персонала организаций: методические и организационные аспекты: автореферат дис. ... канд. экон. наук. – М., 2003. – 43 с.
 12. Асташева Н.П., Кривова К.В. Совершенствование технологии управления персоналом на основе аттестации сотрудников // Качество в производственных и социально-экономических системах: сборник научных трудов/ отв. ред. Е.В. Павлов. – Курск, 2015. С. 27-30.
 13. Басиева Л.В., Севостьянова И.И. Аттестация персонала: понятие и сущность // Научные Известия. - 2016. - № 4. - С. 34-37.
 14. Башуров В.Б. Отграничение квалификационного экзамена от аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации // Современное право.- 2011. - № 11. - С. 82-88.
 15. Булат Р.Е., Чепуренко Г.П. Профессиональный стандарт как нормативная база при аттестации персонала // Ленинградский юридический журнал. - 2013. - № 4 (34).- С. 277-282.

16. Бялт В.С., Богачук Д.И. Аттестация сотрудников внутренних дел как важнейший элемент прохождения службы //Сборники конференций НИЦ Социосфера.- 2014. - № 7.- С. 110-113.
17. Вышеславова Т.Ф. Аттестация работников и ее правовое регулирование // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. - 2013.- № 7-1 (33). - С. 50-53.
18. Жукова К.С. Аттестация как оценка уровня профессионализма // Научный журнал. - 2017. - № 3 (16).- С. 61-64.
19. Жусупов А.Р., Хасенова А.А., Майорова Т.В. Методы оценки и аттестации персонала // Современные научные исследования и инновации. - 2017. - № 1 (69). - С. 440-442.
20. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: автореф. дис. ... канд. юрид. Наук. – М., 2006. – 23 с.
21. Зотов В.В., Кузнецова М.В. Диагностика процедуры аттестации для профессиональной самореализации на государственной гражданской службе // Вестник Поволжского института управления. - 2014.- № 2.- С. 4-8.
22. Иванова О.А. Аттестация государственных гражданских служащих: особенности проведения // Актуальные вопросы современной науки. - 2016. - № 1 (6). - С. 117-121.
23. Иоголевич Н.И., Сагандыков М.С. К вопросу о реформировании системы управления государственной гражданской службой // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. - 2012. - № 20 (279).- С. 81-83.
24. Каныгина А.С. Оценка и аттестация персонала в организации // Экономика и социум. - 2016.- № 10 (29).- С. 261-263.
25. Караваяева Е.В., Караваяев П.А. Проблемы и пути совершенствования аттестации на государственной гражданской службе //

Актуальные проблемы социально-трудовых отношений.- Владикавказ, 2016. - С. 172-173.

26. Карпунина Е.К., Катункина А.В. Совершенствование процесса аттестации персонала в организации // Проблемы инновационного развития российской экономика. – М. , 2016. С. 95-103.
27. Катункина А.В. Особенности процесса аттестации персонала в организации // Современные кадровые технологии в управлении предприятием. – Тамбов, 2016. - С. 77-81.
28. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Норма М, 2014.- 420 с.
29. Ковалева Н.В., Рощектаева У.Ю. Совершенствование аттестации персонала // Символ науки. - 2017. - Т. 1. № 2.- С. 64-66.
30. Коноплёва Г.И. Аттестация как фактор повышения эффективности организации //Альманах современной науки и образования. - 2015. - № 2 (92).- С. 66-69.
31. Константинова Н.П. К вопросу о содержании процедуры аттестации персонала в современной организации// Фундаментальные и прикладные направления модернизации современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные аспекты. – Саратов, 2015. - С. 3-4.
32. Коптева К.В. Сравнительный анализ методов аттестации персонала // Актуальные проблемы развития финансово-экономических систем и институтов. – Орел, 2013.- С. 128-135.
33. Коптякова С.В., Риттер И.В., Витик С.В. Актуальные проблемы аттестации персонала по международным стандартам в современных условиях // Модернизация национальной экономики: проблемы и решения / под ред. Н.А.Адамова.- М., 2014. - С. 468-491.
34. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2016. – 540 с.

35. Кочнева А.Ю., Меденков А.А., Милованова М.А. Аттестация государственных гражданских служащих //Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. - 2012.- № 2. - С. 30-33.
36. Краснова С.В. Современные методики проведения аттестации государственных гражданских служащих // Инновационные технологии управления и права. - 2014. - № 1 (8). - С. 49-55.
37. Кузьмина И.К. Организация проведения аттестации персонала //Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2016.- № 26. - С. 51-56.
38. Куликов С.С. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации// Актуальные вопросы теории и практики экономики, управления и психологии. – М., 2014. - С. 20-23.
39. Куприянова Ю.В. Аттестация как форма оценки персонала // Общество в эпоху перемен: современные парадигмы управления. – М., 2014. - С. 75-78.
40. Лагунов А.И., Саакян М.К. Аттестация как важнейший элемент управления персоналом // Молодежь и наука. - 2016. - № 5. - С. 8-9.
41. Лытнева Н.А. Методический инструментарий оценки кадров в управлении персоналом организации // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. - 2015. - № 2 (4). - С. 212-216.
42. Лялина В.О., Виниченко М.В. Внедрение игровых методов в аттестацию государственных гражданских служащих // Новое поколение. - 2016. - № 9.- С. 110-115.
43. Матвеева Ю.А., Коробкина М.А. Анализ нормативно-правовых основ технологий подбора, аттестации и обучения персонала в кадровых процессах организаций // Научно-методический электронный журнал Концепт.- 2016. - Т. 17. - С. 14-18.

44. Мелькина В.В. О роли аттестации работников в современных условиях //Современные тенденции развития науки и технологий. - 2016. - № 5-7. - С. 100-103.
45. Михайлова Е.И., Назаренко Н.Н. Проблемы и перспективы повышения эффективности аттестации государственных гражданских служащих // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. – Воронеж, 2016. - С. 140-144.
46. Михалёва И.В., Лобанова В.В. Аттестация как критерий эффективности прохождения государственной службы // Концепт.- 2016. - № 3. - С. 96-100.
47. Мокин Д.Р. Аттестация и оценка персонала: процедуры, правовое регулирование и особенности практики // Гражданское право и процесс: современное состояние и пути развития/ под ред. С.Н. Гамидуллаева. – Уфа, 2015. - С. 174-179.
48. Молочников Н.Р., Крюченко Н.Н. Развитие методических подходов к аттестации персонала в системе государственной службы // Современная экономика: проблемы и решения.- 2016. - Т. 76. № 4. - С. 32-42.
49. Мороз О.Н. Аттестация – важнейший компонент управления персоналом // Вестник СГУГиТ (Сибирского государственного университета геосистем и технологий). - 2013.- № 4 (24). - С. 86-100.
50. Мугалова Ж.А. Аттестация персонала как один из важных элементов управления организацией // Вестник Международного института экономики и права. - 2016. - № 2 (23). - С. 81-90.
51. Николаева Ю.Д., Давидян Н.А., Агаджанова К.Э. Проблема оценки результативности аттестации // Новая наука: От идеи к результату. - 2016. - № 12-1. - С. 204-206.
52. Осипова Б.Д. Аттестация как один из видов оценки персонала// Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества. – М. , 2014. - С. 69-71.

53. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода): автореф. дис... канд. юрид. наук. – М., 2006. – 18 с.
54. Путинцева Е.В., Лямзенко В.В. Проведение аттестации персонала: методы, перспективы развития // Научно-методический электронный журнал Концепт.- 2016. - Т. 2. - С. 401-405.
55. Ракова О.Б. Аттестация, основные цели и задачи //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014.- № 8-1. - С. 264-266.
56. Резникова О.С., Джавадова Ю.С. Оценка и аттестация персонала как кадровый процесс // Проблемы современной науки и образования. - 2017. - № 8 (90).- С. 38-40.
57. Руденко А.М., Котлярова В.В. Управление персоналом. – Р-на-Д.: Феникс, 2017.- 485 с.
58. Руденко А.М., Самыгин С.И., Дюжиков С.А., Кумыков А.М. Управление человеческими ресурсами. – Р-на-Д.: Феникс, 2015.- 650 с.
59. Рязанцева М.В., Субочева А.О. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2014.- № 11-3. - С. 409-413.
60. Саралинова Д.С. Аттестация как инструмент совершенствования персонала государственной и муниципальной службы //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2016. - № 9-3 (25). - С. 251-253.
61. Севостьянова И.И., Басиева Л.В. Основные подходы и этапы проведения аттестации персонала // Тенденции и перспективы развития науки XXI века. – Уфа, 2016. - С. 126-129.
62. Селивоненко О.Г., Мартынов Г.Н. Аттестация кадров государственных гражданских служащих: методы и оценки //Среднерусский вестник общественных наук. - 2008. - № 3. - С. 35-37.

63. Силова О.О. Аттестация как компонент эффективной кадровой политики // Современные научные исследования и инновации. - 2013. - № 6 (26). - С. 20.
64. Скрипка И.И. Аттестация как форма оценки персонала // Альманах современной науки и образования. - 2013. - № 5 (72). - С. 157-159.
65. Соломыкин В.И. Анализ современных методов аттестации персонала предприятий и организаций // Вестник Липецкого государственного педагогического университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2015. - № 3 (18). - С. 105-114.
66. Тебекин А.В. Управление персоналом. – М.: Владос, 2015.- 474 с.
67. Темурян А.В. Проблема оценки результативности аттестации персонала // Теория и методология прикладных исследований в экономике и управлении персоналом.- М., 2016. - С. 36-37.
68. Трудовое право России / под ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф.- М.: Норма*М, 2016.- 648 с.
69. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 638 с.
70. Хитрова А.А., Данилова А.С. Совершенствование аттестации персонала на основе профессиональных стандартов // Современный стиль управления / отв. ред. Е. А. Ильина. – Орел, 2016. - С. 436-441.
71. Худобин И.И. Аттестация государственных гражданских служащих: проблемы правоприменения // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. - 2015. - Т. 34. № 20 (217).- С. 27-29.
72. Черных Д.А., Затепакин О.А. Аттестация как эффективный инструмент оценки и развития персонала // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке.- М. , 2016. - С. 343-345.
73. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – 23 с.

74. Чичибабин И.Н., Картушина Е.Н. Круговая оценка как современный метод аттестации персонала // Социально-экономические явления и процессы. - 2013. - № 5 (51). - С. 216-219.
75. Шутова Н.А., Ярцева Н.В. Новые подходы к аттестации персонала // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров/ под ред. С. Н. Бочарова. – СПб., 2016. - С. 438-442.
76. Панина А.В., Бажин А.С. Пути совершенствования процедуры аттестации персонала современной организации [Электронный ресурс] Научный электронный архив. – Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/8889> , свободный
77. Раменская О.М., Бажин А.С. Об особенностях аттестации персонала в современном кадровом менеджменте [Электронный ресурс] Научный электронный архив. – Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/8894> , свободный

Аттестационный лист

Аттестационный лист

(специальное звание, фамилия, имя, отчество аттестуемого сотрудника)
 Личный номер _____ . Число, месяц, год рождения _____ .
 Замещаемая должность _____
(наименование должности, дата назначения на должность)
 В органах внутренних дел Российской Федерации с _____ .
 Стаж службы (выслуга лет) в органах внутренних дел _____
(количество лет, месяцев, дней)
 Контракт о прохождении службы в органах внутренних дел _____

(№, дата заключения, срок)

Результаты последней аттестации
 (Протокол № _____ от « ____ » _____ 20__ г.)

Рекомендации: _____
 Количество голосов за _____, против _____.
 Председатель _____
 Секретарь _____
 « ____ » _____ 20__ г.

С рекомендациями аттестационной комиссии ознакомлен (а).
 « ____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Решение руководителя (начальника)

(должность, специальное звание) (подпись) (инициалы, фамилия)
 « ____ » _____ 20__ г.
 М.П.

Приложение Б Отзыв о выполнении сотрудником служебных обязанностей

ОТЗЫВ

о выполнении сотрудником служебных обязанностей

_____ (специальное звание, фамилия, имя, отчество аттестуемого сотрудника),

Личный номер: _____ . Число, месяц, год рождения: _____

Замещаемая должность: _____
(наименование должности,

дата и номер приказа о назначении на должность)

Сведения о наличии высшего и (или) среднего профессионального образовании: _____
(наименование организации,

осуществляющей образовательную деятельность, год окончания, специальность

и квалификация, сведения о наличии ученой степени, ученого звания).

Сведения о профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании: _____

(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность,

год окончания, специальность, квалификация,

сведения о наличии ученой степени, ученого звания)

Основание проведения аттестации: _____
(плановая, внеочередная - с указанием

основания для ее проведения)

Индивидуальная беседа проведена. Об ответственности за неявку на заседание аттестационной комиссии аттестуемый сотрудник предупрежден(а):

(должность, специальное звание аттестуемого сотрудника) (подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

(должность, специальное звание непосредственного руководителя (начальника) аттестуемого сотрудника) (подпись) (Ф.И.О.)
«__» _____ 20__ г.

Приложение В Служебная характеристика

СЛУЖЕБНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1. Достигнутые результаты в служебной деятельности:

(качество и своевременность выполнения обязанностей по замещаемой должности)

(динамика (положительная или отрицательная) результатов служебной деятельности)

(участие в выполнении специальных служебных заданий)

(своевременность устранения недостатков в служебной деятельности; реализация предложений, указанных в отзыве о выполнении сотрудником служебных обязанностей, подготовленном в ходе проведения последней (предыдущей) аттестации (при их наличии))

(оценка деятельности подразделения (при оценке служебной деятельности сотрудника, замещающего должность руководителя (начальника))

(сведения о соответствии сотрудника квалификационным требованиям)

(иные сведения, характеризующие служебную деятельность сотрудника)

2. Сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий за аттестуемый период: _____

3. Сведения о соблюдении сотрудником требований профессиональной этики и служебного этикета: _____

4. Сведения о сформированности профессионально важных (значимых) личностных качеств сотрудника: _____

5. Уровень профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника:

№ п/п	Наименование вида подготовки	Итоговая (общая) оценка	Примечание
1.	Правовая подготовка		
2.	Служебная подготовка		
3.	Огневая подготовка (теория)		
4.	Огневая подготовка (практика)		
5.	Физическая подготовка		
6.	Морально-психологическая подготовка		

(сведения о наличии у сотрудника квалификационного звания)

(иные сведения, характеризующие уровень профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника (в том числе сведения об участии в конкурсах профессионального мастерства среди сотрудников на звание «Лучший по профессии», о наличии спортивных званий и (или) спортивных разрядов))

ПРЕДЛОЖЕНИЯ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ

(должность, специальное звание
непосредственного
руководителя (начальника)
аттестуемого сотрудника)
«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

С отзывом ознакомлен(а) _____
(согласен(а), не согласен(а))

(должность, специальное звание
аттестуемого сотрудника)
«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

Приложение Г Опросный лист

Уважаемые коллеги!

Просим Вас ответить на вопросы анкеты, касающиеся восприятия Вами нынешнего состояния законодательно закрепленной процедуры аттестации государственных служащих. Опрос является анонимным.

1. Является ли существующая аттестация служащих объективной?

- да, является
- нет, не является
- не вижу необходимости в проведении аттестации

2. Способствует ли высокая оценка по результатам аттестации государственного служащего повышению его мотивации (улучшению в дальнейшем его труда)?

- да, способствует
- нет, не способствует
- затрудняюсь ответить

3. Может ли психологический климат повлиять на результаты аттестации служащих в государственном учреждении?

- да, может
- нет, не может
- частично может
- затрудняюсь ответить

4. Есть ли необходимость проверок государственных служащих на «честность и надежность»?

- да
- нет
- есть необходимость проверки только руководителей

5. Что нужно оценивать в первую очередь при кадровом перемещении государственного служащего?

- реальные достижения
- имеющийся потенциал
- и то и другое
- иное

6. По вашему мнению, следует ли изменить существующую систему оценки государственных служащих, привлекая для этих целей независимые центры тестирования и оценивания.

- да
- нет
- иное _____

7. Какова оптимальная периодичность проведения аттестации персонала?

- 1 раз в год
- 1 раз в три года
- 1 раз в пять лет
- по необходимости

8. Как часто возникает ситуация восприятия служащим аттестации как процедуры, направленной против него?

- часто
- иногда
- никогда

9. Укажите Ваш возраст:

- до 30 лет

- 31-40 лет
- 41-55 лет
- старше 55 лет

10. Укажите Ваш пол:

- мужской
- женский

11. Укажите Ваше образование

- среднее
- среднее специальное
- высшее

13. Укажите ваш стаж службы (работы) в государственной структуре:

- от 1 года до 5 лет
- от 5 лет до 10 лет
- от 10 лет до 15 лет
- от 15 лет до 20 лет

Благодарим Вас за участие в исследовании!