(cc) BY

Миськов Андрей Егорович
магистрант
Остапюк Владимир Григорьевич
канд. юрид. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»
г. Белгород, Белгородская область

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация*: статья направлена на рассмотрение системы аттестации на государственной службе в целом, а также на выявление недостатков данной системы. Автор уделяет внимание недостаткам организации и проведения аттестации государственных гражданских служащих, а также предлагает пути совершенствования данных пробелов.*

Ключевые слова*: аттестация, государственный гражданский служащий, муниципальный служащий.*

Российская система аттестации на государственной службе, как правило, требует определенной организации. Условно выделяют три этапа аттестационной процедуры: подготовительный этап, непосредственно аттестация, и заключительный этап. По общим правилам, аттестация проводится раз в 3 года. Существуют исключения для отдельных категорий лиц, которые не должны проходить такую аттестацию, такой перечень лиц перечислен в Федеральном законе от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также лица, замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», с которыми заключен срочный служебный контракт (исключение: гражданские служащие, замещающие отдельные должности гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации); в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Подготовительный этап является очень ответственным в организации аттестации. От грамотности и своевременности выполнения подготовительной работы данного этапа, во многом зависят итоговые результаты аттестации (степень служебного соответствия государственного или муниципального служащего замещаемой должности государственной службы; выявление перспектив использования имеющихся способностей сотрудника, а также стимулирование его профессионального роста; определение степени необходимости повышения профессиональной квалификации и т. д.). По общим правилам, подготовка к аттестации должна проводиться размеренно и включать в себя определенный перечень процедур (проведение разъяснительных работ в коллективе о целях, задачах, а также порядке проведения аттестации; составление перечня лиц, подлежащих аттестации; формирование и утверждение графика и сроков проведения аттестации, аттестационной комиссии; подготовка необходимых документов.

Государственный или муниципальный служащий в обязательном порядке должен быть предупрежден о такой проверке для своевременной подготовки ответов к вопросам аттестационной комиссии.

После завершения подготовительного процесса аттестационная комиссия приступает к проведению аттестации. В процессе заседания аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, а также заслушивает сообщение аттестуемого о его профессиональной служебной деятельности. В ходе аттестации, члены комиссии вправе задавать уточняющие вопросы аттестуемому как по его служебной деятельности, так и на знание законодательства.

В отношении каждого аттестуемого государственного (муниципального) служащего, аттестационная комиссия принимает одно из двух решений:

– соответствует замещаемой должности муниципальной службы;

– не соответствует замещаемой должности муниципальной службы.

Например, в Законе Белгородской области «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» от 24 сентября 2007 г. присутствует детализированная регламентация деятельности аттестационной комиссии, аксиоматично выносящей решение о соответствии или же не соответствии

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы. Что касаемо итоговых результатов государственных служащих, в течение 30 дней руководителем издается приказ, при этом выносится одно из решений:

– о соответствии сотрудника замещаемой должности государственной гражданской службы;

– о соответствии замещаемой должности с рекомендацией о включении в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста;

– о соответствии данной должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или же повышения квалификации;

– о несоответствии замещаемой должности государственной гражданской службы.

Заключительным этапом проведения аттестации является реализация решений, которые были приняты аттестационной комиссией.

Говоря о проведении аттестации необходимым становится вопрос о ее эффективности. Эффективной она будет только в случае, если она будет лишена признаков формальности и станет исключительно объективной.

При исследовании процесса проведения аттестации показало, в целом данная практика соответствует всем требованиям, предъявляемым к аттестации законодательства РФ, но при этом имеет некоторые недостатки.

Например, анализируя статистику, в Белгородской области по промежуточным данным, за 2019–2020 годы аттестацию прошли 446 госслужащих, 211 в 2019 году и 235 за часть 2020, а также 136 госслужащим еще предстоит пройти аттестацию. Соответственно, за тот же период, количество тех госслужащих, которые соответствуют замещаемой должности, сократилось на 20 человек, 160 и 140 служащих соответственно, в то время как кадровый резерв попало на 44 служащих больше, 51 человек за 2019 и 95 за часть 2020 года. Данные статистические показатели указывают на отсутствие стабильности, тенденции роста, а также прерывистость и их неравномерность. По мнению автора, существует необходимость применения дифференцированных подходов к оценке знаний

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

государственных гражданских служащих, внедрение новых методов и критерий оценки с целью повышения профессиональной компетентности сотрудников. В настоящее время в Российской Федерации слабо развиты методики и эффективные модели постоянного профессионального развития, связанные с процедурой аттестации гражданских госслужащих.

Основным и единственным разработчиком таких методик является Автономная некоммерческая организация «Корпоративная Академия Госкорпорации «Росатом». Главной целью данной организации является обеспечение образовательными, научно-исследовательскими и консультационными услугами, которые связаны с профессиональной подготовкой, а также повышением квалификации их административно-управленческого персонала.

В соответствии данного положения дел, автор предлагает следующие мероприятия:

– формирование эффективной и адекватной модели постоянного и непрерывного профессионального развития госслужащих, сформированную на основе методики непрерывного обучения «РЕКОРД», разработанной АНО «Корпоративная Академия Госкорпорации «Росатом». Исходя из этого, предлагается внедрить модель компетенций, при этом выделив следующие основные, согласно которым необходимо постоянно повышать уровень служебного профессионализма:

1) стратегическое (системное) мышление;

2) ориентированность на результативность;

3) инновационность;

4) лидерство и работа в команде;

5) планирование и организация трудовой деятельности;

6) высокий уровень коммуникабельности.

Согласно такому внедрению модели непрерывного профессионального развития гражданских госслужащих, основанную на компетентностном подходе, должно произойти повышение эффективного развития служебного профессио-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нализма благодаря детальной конкретизации функций, целей, а также профессиональных задач госслужащего, соответственно, должно произойти повышение компетенции сотрудника благодаря более детальному анализу собственной деятельности;

– с целью повышения эффективности развития служебного профессионализма, следует совершенствовать саму процедуру проведения аттестации с помощью внедрения аттестационной программы, разработанной с учетом развития управленческих компетенций государственных гражданских служащих специалистами по управлению персоналом на государственной гражданской службе Федерального портала управленческих кадров Государственной службы РФ.

Подводя итоги вышесказанному, автор приходит к выводу, что система аттестации на государственной службе является одним из главных элементов эффективной реализации своих прав и обязанностей государственными (муниципальными) гражданскими служащими, но при этом данная система имеет ряд недостатков. Автором данной статьи были выявлены пути рекомендаций по устранению недостатков. В соответствии с предложенными рекомендациями, автор полагает, что они позволят значительно повысить эффективность организационных основ и проведение аттестации, а также повысить эффективность развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 23.08.2020).

2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ (ред. от 27.10.2020) // Российская газета. – 07.03.2007. – №47.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 (ред. от 07.03.2020) // Российская газета. – 03.02.2005. – №20.

4. Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области: Закон Белгородской области от 24 сентября 2007 г. №150 (с изменениями на 14 мая 2020 года) // Белгородские известия. – 2007. – №165–166.

5. Худобин И.И. Аттестация государственных гражданских служащих: проблемы правоприменения / И.И. Худобин // NOMOTHETIKA: Философия. Социология. Право. – 2019. – С. 57–60.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)