

Ильичева Мария Максимовна

магистрант

Московский областной филиал ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ»
г. Красногорск, Московская область

DOI 10.31483/r-109930

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: определение уровня компетенций персонала является важным процессом для повышения эффективности их деятельности. На сегодняшний день является актуальным вопрос разработки такой системы оценивания и аттестация персонала, которая будет объективна и на нее не будет влиять «человеческий фактор». В статье предпринята попытка формулировки предложений по совершенствованию процедуры проведения аттестации государственных гражданских служащих, и ее нормативно-правовому регулированию.

Ключевые слова: аттестация государственных гражданских служащих, конкурс, правовые нормы, государственный орган власти, независимые эксперты, анкетирование.

Самым ценным активом в организации являются ее сотрудники. Без этого составляющего организация не сможет жить и функционировать. Человеческий ресурс играет важную и решающую роль в эффективности деятельности организации не зависимо от ее сферы деятельности [7].

Зачастую на производительность труда сотрудников в организации влияет их квалификация. К сожалению, не все руководители могут объективно единолично оценивать своих сотрудников, так как на их мнение влияет большое количество факторов [8, с. 52].

Аттестация государственных гражданских служащих является одним из наиболее распространенных и действенных способов оценки знаний, умений, навыков служащего. Данная оценка позволяет определить, соответствует ли данный служащий замещаемой им должности в органе власти, а результаты этой оценки помогают принять решение о продвижении служащего по служебной лестнице (повышение или понижение по должности). Поэтому чрезвычайно важно, чтобы система аттестации государственных гражданских служащих была эффективна и позволяла объективно оценить уровень компетенций государственных гражданских служащих. Однако для того, чтобы аттестация являлась эффективным способом оценки государственных гражданских служащих, необходимо уделять достаточное внимание правовому регулированию аттестации.

К сожалению, тенденцией последних нескольких лет является текучесть кадров в органах государственной власти. Зачастую это происходит из-за того, что требования к государственным служащим растут, строже становятся критерии отбора при поступлении на службу. Государство проводит аттестацию исключительно для того, чтобы на государственной службе трудились исключительно профессиональные сотрудники, с хорошей базой знаний, быстро обучаемые и стрессоустойчивые [5].

Аттестация помогает выявить неэффективные кадры на должностях государственной гражданской службы. Такие сотрудники не добросовестно относятся к выполнению своих полномочий, и как следствие полномочий, возложенных на орган государственной власти. Процедура аттестации помогает руководству органа государственной власти оставлять у себя в команде исключительно высокопрофессиональные кадры.

После проведения аттестации руководителю органа государственной власти необходимо провести анализ полученных результатов. И только после сделанных выводов уже можно говорить о разработке мер, которые помогут улучшить эффективность деятельности всего органа государственной власти в целом [4].

В современной России аттестация государственных гражданских служащих регулируется 48 статьей 79 Федерального закона [1, ст. 48], а также Указом Президента Российской Федерации №110 [2], Постановлением Правительства РФ №1387 [3].

В соответствии с вышеупомянутым законодательством, а именно ФЗ №79 [1, ст. 48, ч. 10] в состав аттестационной комиссии должны входить независимые эксперты. Такими являются представители различных научных и образовательных организаций, которые непосредственно являются экспертами в сфере управления, кадровых технологий и государственной службы.

Однако, это является не совсем достаточным, каждый орган власти имеет свои определенные узкоспециализированные функции и задачи, регулирующие определенную сферу деятельности. Итак, рекомендацией по совершенствованию данной нормы на локальном уровне каждого органа государственной власти может послужить разработка «Положения о независимых экспертах» (далее – Положение). Однако стоит учитывать тот факт, что орган государственной власти в пределах своих полномочий может издавать Положения. Положение будет локальным нормативно-правовым актом, относящимся исключительно к каждому органу государственной власти индивидуально. В Положении должны быть обозначены общие положения, определенные требования к независимым экспертам, а также квалификация и специальность образования, необходимая в данном органе государственной власти. Положение обязательно должно быть подписано представителем нанимателя.

Таким образом, разработка такого Положения сузит круг лиц экспертов, даст определенные требования к подбору независимых экспертов на заседание, что в дальнейшем позволит подобрать более специализированных экспертов. Непосредственно введение такого Положения, требует изменение нормы в Федеральном законодательстве.

Обратим внимание на процесс проведения аттестации в органах государственной власти. Процедура проведения аттестации включает в себя три основных этапа [6]:

- первоначальный этап;
- проведения аттестации;
- подведение итогов.

Схематично данные этапы аттестации представлены на рис. 1.



Рис. 1. Этапы проведения аттестации (составлено автором)

Изучив более подробно этап проведение аттестации – можно сказать, о том, что на втором этапе аттестационная комиссия заслушивает аттестуемого и рассматривает представленные им документы. Как предложением на данном этапе прохождения аттестации может послужить рекомендация по разработке тестовых заданий. Анкетирование, например, можно провести до заседания аттестационной комиссии. Таким образом, такие способы проведения, как анкетирование и заседание совместно дадут выявить более точные результаты для постановки решения аттестации по государственному гражданскому служащему, так и государственному гражданскому служащему дадут больше возможности подготовиться к заседанию. На локальном уровне каждого органа государственной власти, целесообразно разработать Инструкцию по проведению такого анкетирования, в которой будут обозначены основные требования по разработке текстовых заданий. Однако стоит учитывать тот нюанс, что орган государственной власти в пределах своих полномочий может издавать Положения.

Анкетирование должно в себя включать следующие вопросы: знание основных нормативно-правовых актов (Конституция РФ, ФЗ-№79[1], локальные акты), вторым тестированием предлагаю внедрить тестирование на знание русского языка, культуры речи литературы и истории, а третьим тестированием необходимо проводить испытания на знания делового этикета и профессиональных знаний, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Итак, разработав Инструкцию, необходимо будет внести изменения в Федеральное законодательство, регулирующее аттестацию государственной гражданской службы, указав на то что, в первую очередь, что в аттестацию государственных гражданских служащих входит анкетирование, которое в свою очередь регулируется на локальном уровне государственной власти.

Аттестационная комиссия в основу оценки закладывает оценку не только профессиональных качеств, но и личностных и деловых. Комиссия должна придерживаться следующих принципов: объективность, надежность, сложность, доступность для понимания, которые в равной степени применимы к обеим сторонам – оценивающей и оцениваемой [7].

Таким образом, подводя итог исследуемой темы, можно сделать вывод о том, что аттестация государственного гражданского служащего – это способ оценки сотрудника, который осуществляется в соответствии с федеральным законодательством, при котором необходимо следовать конкретным последовательным этапам и точно организовывать работу всех членов аттестационного процесса. Это позволит правильно определить соответствие государственного гражданского служащего занимаемой должности, что, в конечном счете, повлияет на эффективность работы органов государственной власти. В данной статье было рассмотрено правовая основа, регулирующая аттестацию государственных гражданских служащих и предложены рекомендации для усовершенствования данной системы.

В заключение стоит отметить, что проведение аттестации государственных гражданских служащих является необходимым процессом для оценки качества

их профессиональной деятельности. Ведь зачастую, по работе одного государственного служащего население оценивает эффективность деятельности всей системы органов государственной власти. Поэтому каждый государственный служащий должен быть профессионалом своего дела, ведь он является представителем государства.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2023).

2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 (ред. от 29.04.2023) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

3. Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 №1387 (ред. от 20.06.2023) «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

4. Ал Сехмарани М.Х. Оценка эффективности работы персонала: основные критерии и методы / М.Х. Ал Сехмарани, Н.В. Магзумова // Актуальные аспекты управления региональными экосистемами в условиях цифровизации экономики и общества: современные подходы и технологии: материалы международной научно-практической конференции / Кубанский государственный технологический университет. – Краснодар, 2021. – С. 20–24.

5. Ефимов О.Ю. Аттестация государственных служащих: актуальные проблемы и пути их решения / О.Ю. Ефимов // Молодой ученый. – 2022. – №42 (437). – С. 98–100. EDN VBFJHE

6. Ледовская М.Е. Проблемное поле формирования критериев оценки и методов проведения аттестации государственных гражданских служащих / М.Е. Ледовская, А.И. Красников // Молодежь в науке и предпринимательстве: сборник научных статей XI международного форума молодых ученых. – Гомель, 2022. – С. 94–96. – EDN FIHTAB

7. Магзумова Н.В. Совершенствование системы аттестации государственных служащих / Н.В. Магзумова, А.А. Ефименко // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2021. – №8 (58). – С. 52–57.

8. Магзумова Н.В. Аттестация персонала предприятия: перспективы развития, пути совершенствования / Н.В. Магзумова, В.В. Каинова, А.Е. Колесник // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. №1 (26). – С. 208–212. – DOI 10.26140/anie-2019-0801-0045. – EDN ZBIYPI

9. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 451 с. – ISBN 978-5-534-15958-5.

10. Овчинников И.И. Муниципальное право: учебник и практикум для вузов / И.И. Овчинников, А.Н. Писарев. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 432 с. – ISBN 978-5-534-14653-0.