

Иванов Кирилл Викторович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Аттестация муниципальных служащих как инструмент реализации их
карьерных возможностей**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы аттестация муниципальных служащих как инструмента реализации их карьерных возможностей. Аттестация, как ключевой инструмент оценки профессиональной компетентности, играет важную роль в формировании эффективного и квалифицированного аппарата управления на местном уровне. Однако, существующие методики и процедуры зачастую не в полной мере отражают специфику муниципальной службы, что снижает объективность и результативность аттестационных мероприятий.

Ключевые слова: муниципальная служба, аттестация, производительность труда, персонал.

Аттестация муниципальных служащих представляет собой комплексную процедуру, позволяющую оценить их знания, умения, навыки, а также деловые и личностные качества. Она является важным инструментом для повышения эффективности работы муниципальных органов власти и обеспечения качественного предоставления услуг населению. Регулярное проведение аттестации способствует выявлению сильных и слабых сторон служащих, определению потребности в дополнительном обучении и развитии, а также принятию обоснованных решений о карьерном продвижении.

Целью аттестации является не только оценка соответствия занимаемой должности, но и стимулирование профессионального роста и повышение мотивации муниципальных служащих. Она позволяет выявить потенциал сотрудников, способных к выполнению более сложных задач и принятию ответственных решений.

Результаты аттестации могут быть использованы для формирования кадрового резерва и планирования дальнейшего карьерного развития [5, с. 15-24].

Профессиональные знания позволяют муниципальному служащему уверенно ориентироваться в сложных вопросах местного самоуправления, эффективно применять нормативные правовые акты и оперативно решать возникающие проблемы. Знание правовых основ муниципальной службы является фундаментом для законной и добросовестной работы, соблюдения прав граждан и интересов общества.

Умение квалифицированно подготовить нормативный правовой акт органа местного самоуправления – ключевой навык, обеспечивающий правовую основу для деятельности муниципалитета. Четко сформулированные, юридически выверенные документы способствуют эффективному управлению и стабильному развитию территории. Аналитические способности позволяют муниципальному служащему оценивать текущую ситуацию, выявлять проблемные зоны и определять приоритетные направления деятельности.

Квалифицированная подготовка аналитических материалов дает возможность руководству органа местного самоуправления принимать обоснованные управленческие решения, исходя из объективных данных и прогнозов. Способность выделять главные направления в работе и определять перспективные цели позволяет формировать стратегическое видение развития муниципалитета и последовательно двигаться к его реализации.

Умение предлагать и аргументировать формы и методы работы для решения поставленных задач свидетельствует о творческом подходе к делу и способности находить оптимальные пути достижения целей. Наконец, умение работать с документами является базовым навыком для любого муниципального служащего, обеспечивающим эффективное управление информацией и своевременное принятие решений. В совокупности эти профессиональные качества формируют компетентного и ответственного специалиста, способного эффективно решать задачи местного самоуправления [2, с. 73-76].

Деловые качества:

Высокая работоспособность позволяет не только эффективно справляться с текущими задачами, но и выдерживать повышенные нагрузки в периоды пиковой активности, не теряя при этом в качестве работы. Организованность и собранность в практической деятельности подразумевают умение четко структурировать рабочее время, расставлять приоритеты и оперативно реагировать на изменения в планах. Это критически важно для поддержания продуктивности и минимизации потерь времени на решение организационных вопросов.

Ответственность и исполнительность лежат в основе доверительных отношений как с руководством, так и с коллегами. Гарантированное выполнение поставленных задач в срок и с должным качеством создаёт репутацию надежного и ценного сотрудника. Инициативность и предприимчивость проявляются в готовности предлагать новые идеи, искать нестандартные решения и брать на себя ответственность за их реализацию. Эти качества особенно ценны в быстро меняющейся бизнес-среде, где адаптивность и умение видеть возможности играют ключевую роль.

Требовательность к себе и окружающим является залогом поддержания высоких стандартов работы. Способность доводить начатое дело до конца, несмотря на возникающие препятствия, демонстрирует силу воли и целеустремленность. Умение планировать свою работу позволяет эффективно распределять ресурсы и избегать перегрузок, а культура работы с документами обеспечивает точность и сохранность информации.

Умение руководить подчинёнными, находить общий язык с коллегами и стремление повышать деловую квалификацию, навыки самообразования и отношение к учёбе формируют портрет профессионала, готового к постоянному развитию и достижению новых высот. Способность к накоплению профессионального опыта позволяет адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и оставаться конкурентоспособным в своей области [4, с. 17-23].

Личностные качества: дисциплинированность, этика поведения, стиль общения, справедливость и честность, коммуникабельность, принципиальность, самокритичность, способность адаптироваться к новым условиям, авторитетность,

культура мышления и речи, общая культура, состояние здоровья.

Кроме того, могут оцениваться и такие профессионально-этические качества муниципальных служащих, как профессиональная открытость; неподкупность; уважение к людям (гуманизм); преданность цели и задачам, решаемым в органе местного самоуправления; справедливость; тактичность, культура отношений с вышестоящими руководителями и подчинёнными; надёжность в служебно-деловых отношениях [3, с. 47-50].

Федеральный закон № 25-ФЗ [1] предусматривает, что положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждённым законом субъекта Российской Федерации.

Среди имеющихся проблем, можно выделить следующую – отсутствие на федеральном уровне официального определения аттестации и, как следствие, критериев для определения соответствия замещаемой должности.

Это приводит к разночтениям в понимании сущности аттестации, ее целей и задач на региональном и муниципальном уровнях. Каждое ведомство и организация вынуждены разрабатывать собственные локальные нормативные акты, определяющие порядок и условия аттестации, что порождает несопоставимость результатов и затрудняет оценку квалификации работников в масштабах страны. Отсутствие единой методологической базы также снижает объективность и прозрачность процедуры, создавая предпосылки для субъективных оценок и злоупотреблений. Кроме того, отсутствие четких критериев соответствия должности создает неопределенность для аттестуемых работников, которые не всегда понимают, какие требования к ним предъявляются и как будет оцениваться их профессиональная деятельность. Это может вызывать стресс, демотивацию и снижение производительности труда. Непрозрачность аттестационных процедур также подрывает доверие к системе управления персоналом в целом. В этой связи, назрела острая необходимость в разработке и утверждении на федеральном уровне единого стандарта аттестации, который бы включал в себя четкое определение понятия аттестации, устанавливал единые критерии соответствия должности, а также

определял порядок проведения аттестационных процедур [6, с. 241-244].

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» не содержит определения термина «аттестация». Это порождает ряд проблем, в том числе:

1. Отсутствие общего понимания, что означает «соответствие замещаемой должности». Те, кто занимается организацией аттестации, вынуждены руководствоваться собственными представлениями о том, какова совокупность фактов, деловых или личностных качеств служащего.

2. Возникновение множества вопросов, например, должна ли оцениваться только служебная деятельность служащего, нужно ли оценивать его деловые и личностные качества, должны ли отличаться подходы к процедуре аттестации в зависимости от занимаемой должности и другие.

Для решения проблемы предлагается закрепить в федеральном законодательстве такое определение аттестации, которое раскрывало бы не только её цели, но и ключевые признаки.

Внедрение эффективной системы аттестации муниципальных служащих требует комплексного подхода, включающего разработку и внедрение научно обоснованных методик оценки, учитывающих специфику деятельности различных муниципальных образований. Необходимо создание единой информационной платформы, обеспечивающей сбор, обработку и анализ данных об уровне квалификации и профессиональных достижениях служащих, а также о потребностях в обучении и развитии. Эта платформа должна стать инструментом для планирования и реализации программ повышения квалификации, ориентированных на устранение выявленных пробелов в компетенциях.

Важным элементом повышения эффективности аттестации является разработка критериев оценки, ориентированных не только на знание нормативных правовых актов и процедур, но и на практические навыки, умение решать сложные задачи, работать в команде и принимать ответственные решения. Необходимо учитывать результаты деятельности служащего, его вклад в достижение целей и задач муниципального образования, а также отзывы коллег и граждан.

Регулярное проведение аттестации должно сопровождаться созданием благоприятной мотивационной среды, стимулирующей служащих к постоянному повышению своего профессионального уровня. Следует предусмотреть систему поощрений для успешно прошедших аттестацию, включая повышение заработной платы, продвижение по службе, направление на обучение по престижным программам. Не менее важно обеспечить независимость и объективность процесса аттестации. В состав аттестационных комиссий необходимо включить представителей научных и образовательных организаций, экспертов в области государственного и муниципального управления, а также представителей общественности. Необходимо разработать и внедрить механизмы обжалования результатов аттестации, гарантирующие защиту прав служащих.

Литература

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152
2. Векшин А.С., Векшина О.И. Методические аспекты аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих / Актуальные проблемы совершенствования высшего образования: Тезисы докладов XVI Всероссийской научно-методической конференции, Ярославль, 28-29 марта 2024 года. – Ярославль: ООО «Филигрань», 2024. С. 73-76.
3. Карманова Е.Д., Гришина К.В. Аттестация государственных и муниципальных служащих как эффективный способ повышения профессионализма и ответственности кадров // Материалы Афанасьевских чтений. 2024. № 1 (48). С. 47-50.
4. Новикова Ю.О., Новиков М.В. Современные проблемы аттестации муниципальных служащих в Российской Федерации // Кадровик. 2025. № 4. С. 17-23.
5. Попова В.В. Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих: правовое регулирование и судебная практика // Вестник Коми

республиканской академии государственной службы и управления. Теория и практика управления. 2023. № 4 (42). С. 15-24.

6. Шефер А.Ю. Аттестация как способ повышения эффективности деятельности муниципальных служащих / Развитие российской школы управления: теория и практика: Материалы научно-практической конференции студентов, Новосибирск, 15 октября 2024 года. – Новосибирск: Издательский центр НГАУ «Золотой колос», 2024. С. 241-244.

@Бюллетень магистранта 2026 №1