

Третьяков Александр Владимирович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Возможные пути совершенствования порядка проведения аттестации
персонала муниципальных служащих**

Аннотация. Статья затрагивает актуальную и многогранную проблему – оптимизацию процедуры аттестации муниципальных служащих. В условиях реформирования государственной и муниципальной службы поиск эффективных механизмов оценки кадров приобретает особую значимость. Предложены практико-ориентированные решения по его совершенствованию.

Ключевые слова: аттестация, персонал, муниципальные служащие, процедура проведения аттестации, пути совершенствования.

Актуальность темы статьи заключается в том, что необходимой составляющей эффективности деятельности государственных органов являются высококвалифицированные кадры. В этой связи, огромное практическое значение имеет аттестация государственных служащих.

За последние годы наблюдается негативная динамика текучести кадров в органах государственной власти. Это связано с повышенными требованиями, предъявляемыми к квалификационному уровню специалистов, занимающих должности в государственных органах; несоответствием уровня служебного вознаграждения требуемой квалификации.

Исследование системы аттестации муниципальных служащих активно обсуждается на современном этапе. Данная процедура четко регламентирована законодательством на местном уровне. Эффективность аттестации обеспечивается комплексом используемых способов оценки муниципального служащего. Но, не смотря на разработанность и урегулированность вопросов аттестации на

муниципальном уровне в администрации, существует актуальная необходимость совершенствования регулирования данной процедуры на федеральном уровне.

В современной России эффективность местного самоуправления, во многом зависящая от профессионализма и компетентности муниципальных служащих, приобретает исключительную важность.

Современное территориальное управление требует системного подхода к распределению и рациональному применению доступных ресурсов для достижения максимальной эффективности.

Значительные размеры административных территорий обуславливают необходимость их разделения на муниципальные образования, обеспечивающие точечное управление каждым районом с учетом локальных особенностей и потребностей местного населения.

Муниципальные образования реализуют государственные программы развития с учетом региональных особенностей, следуя установленным федеральным нормативам и стратегическим целям. Местные администрации самостоятельно определяют эффективные механизмы достижения поставленных задач, основываясь на специфике территорий, доступных ресурсах и актуальных показателях социально-экономического развития региона [1].

Аттестация муниципальных служащих – важный инструмент для оценки их профессионального уровня и соответствия занимаемой должности. В условиях непрерывной реформы муниципального управления и повышения требований к качеству предоставляемых услуг, необходимо постоянно совершенствовать механизмы оценки персонала.

Критериями аттестации муниципальных служащих являются их соответствие занимаемой должности и профессиональный уровень, которые оцениваются на основе их профессиональной служебной деятельности. Для оценки используются методы, включающие в себя: оценку знаний, навыков и умений, а также сравнение их с квалификационными требованиями к должности. Процесс аттестации, проводимый аттестационной комиссией, обычно осуществляется раз в три года и может быть внеочередным.

Критерии [2].

1. Соответствие занимаемой должности - это основная цель аттестации, которая определяет, насколько служащий соответствует требованиям своей должности.

2. Профессиональный уровень - оценивается по знаниям, навыкам и умениям, а также по квалификации служащего.

3. Профессиональная служебная деятельность - оценка осуществляется на основе анализа фактического выполнения служебных обязанностей.

Методы.

1. Оценка знаний, навыков и умений - проводится для определения профессионального уровня служащего.

2. Сравнение с квалификационными требованиями - сопоставление профессиональных качеств служащего с требованиями, указанными в должностных обязанностях и квалификационных характеристиках по занимаемой должности.

3. Аттестационная комиссия - заседание комиссии, на котором оценивается служащий, проводится с его приглашением.

4. Внеочередная аттестация - может проводиться до истечения трехлетнего срока, если для этого есть специальные основания.

Аттестацию служащих Администрации Надеждинского сельского поселения осуществляет постоянно действующая аттестационная комиссия.

Для проведения аттестации распоряжением Главы Администрации Надеждинского сельского поселения формируется аттестационная комиссия, утверждается порядок ее работы.

Аттестационная комиссия составляет график проведения аттестации, списки служащих, подлежащих аттестации, определяет формы ее проведения, подготавливает другие необходимые документы для аттестационной комиссии.

Председатель комиссии – Глава Администрации.

Заместитель председателя комиссии - заместитель главы Администрации.

Секретарь – начальник отдела по общим и организационным вопросам.

Члены комиссии:

1. Начальник управления по финансам, экономике, бухгалтерскому учёту и отчётности.

2. Главный бухгалтер Администрации.

3. Начальник территориального отдела Администрации.

Глава Администрации Надеждинского сельского поселения может привлекать к работе в комиссии независимых экспертов. Оценка экспертами качества муниципального служащего учитывается при принятии решения об аттестации.

Количественный и персональный состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы утверждаются главой Администрации Надеждинского сельского поселения, принимающим решение о назначении на должность или об освобождении от должности соответствующих муниципальных служащих.

Заседания аттестационной комиссии созываются ее председателем.

По состоянию на начало 2025 года в штатном расписании Администрации Надеждинского сельского поселения на начало 2025 года числится 14 человек, из них 9 человек руководители [3].

За период 2022 - 2024 года наблюдается полная фактическая обеспеченность служащими Администрации Надеждинского сельского поселения по сравнению со штатным расписанием.

Численность служащих Администрации поселения достаточно стабильна. Движения служащих в 2022 и 2023 годах не наблюдалось. А в 2024 году было принято 2 человека, поэтому коэффициент оборота по приёму составил 0,13. Соответственно текучести кадров нет.

В 2024 году проходило аттестацию 3 человека и все успешно её прошли и признаны соответствующими замещаемой муниципальной должности.

Не прошедших аттестацию за весь анализируемый период служащих не было.

В ходе анализа интервью, выяснили, что, по мнению сотрудников, главные цели аттестации, заключаются в том, что это формальная процедура перемещения кадров, а также это способ обоснования роста вознаграждения кадров. То есть, большая часть служащих считает, что аттестация является эффективным средством, существенно влияющим на повышение качества деятельности муниципальных

органов.

По мнению муниципальных служащих Надеждинского сельского поселения, для успешного прохождения аттестации нужно заниматься самообразованием, нежели проходить стажировку или ходить на курсы, или пройти тренинги по развитию навыков. Сотрудники администрации поселения видят зависимость прохождения аттестации от обучения.

Анализ процедуры прохождения аттестации, отношения к ней и причин уклонения от прохождения показал, что она существенно зависит от обученности и подготовленности служащих. Также интервьюирование муниципальных служащих Надеждинского сельского поселения показало, что служащие хотели бы видеть больший уклон на формирование и развитие конкретных навыков, и более актуальную проблематику при прохождении профессиональной переподготовки.

Эффективность администрации оценивается за счет деятельности муниципальных служащих. Профессиональное развитие государственного и муниципального служащего направлено на поддержание и повышение служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Реализация этих направлений позволит превратить аттестацию из формальной процедуры в эффективный инструмент управления персоналом, направленный на повышение профессионализма и эффективности работы.

Литература

1. Василевская Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2016. № 6 (110). С. 409-411.
2. Ефимов О.Ю. Аттестация государственных служащих: актуальные проблемы и пути их решения // Молодой ученый. 2022. № 42 (437). С. 98-100.
3. Администрация Надеждинского сельского поселения Омского муниципального района Омской области / [Электронный ресурс] / URL: <https://nadezhdinskoe-r52.gosweb.gosuslugi.ru/> (дата обращения: 04.09.2025)