

Брешков Герман Сергеевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Понятие, основные аспекты и проблемы аттестации кадров в органах
управления государственной и муниципальной власти**

Аннотация. В статье представлены понятие, основные аспекты аттестации кадров в органах управления государственной и муниципальной власти, а также выявлены актуальные проблемы в этой процедуре.

Ключевые слова: аттестация муниципальных служащих, конкурсная комиссия, кадровая работа, квалификация, профессиональные навыки.

В управлении работы с кадрами аттестация государственных служащих играет очень важную роль и занимает особое место. Аттестация кадров – это особые мероприятия, которые нужны для оценки уровня профессионализма, труда и качества работы, выполняемой государственным служащим, соответствует ли он требованиям работника своей специальности. Несомненно, важный долг аттестации – это контролировать качество и своевременность исполнения, но еще важнее выявить резервы для того, чтобы повысить общий уровень отдачи работника.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ прописано, что аттестация проводится для определения соответствия работника замещаемой должности на гражданской службе, а значит это и оценка профессионализма, знаний, навыков, квалификации и деловых качеств [1]. По окончании проведения аттестации становится возможным сделать выводы о том, соответствует или не соответствует служащий на занимаемой им должности.

Аттестация решает немало вопросов, таких как повышение уровня профессионализма гражданских служащих, создание перспективного кадрового

состава, а также изменение условий оплаты труда и определение преимущественного права на замещение должности гражданской службы.

Поскольку понятие аттестации неразрывно связано с ее содержанием, оно имеет непосредственное значение для того, чтобы обеспечить единство при применении соответствующих норм, ведь это комплексное понятие, которое необходимо рассматривать в разных аспектах.

Аттестация – это особый термин, который определяет специфику правового регулирования труда государственных и муниципальных служащих, также является необходимым условием работников на государственной службе и работников ведомств, учреждений и др.

Таким образом мы должны рассматривать аттестацию государственных служащих как правовой институт, то есть нормы и правила, которые контролируют деятельность, связанную с аттестацией, и регулируется она как федеральным законодательством, так и нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации [2].

Так как аттестация – это не только действия работодателя, а еще и целая система правоотношений, то следует выделить ее субъекты:

1. Государственные служащие, которые замещают должности в государственных органах.
2. Аттестационная комиссия и орган государства в лице самого руководителя.

Каждый из них обладает обязательным правовым статусом, который и регулирует аттестацию, которая возникает в связи с тем, что руководитель принимает соответствующее решение и прекращается после того, как аттестационная комиссия назначит оценку государственному служащему.

Также аттестацию можно рассматривать как своего рода гарантию государственного органа для того, чтобы обеспечить эффективное исполнение его полномочий. Она является для госслужащего фактом для изменения либо прекращения трудовых отношений, либо возникновения новых, а также позволяет решить такие задачи, как оценка личных, деловых и профессиональных качеств работника, определение профессиональной пригодности и соответствие занимаемой

должности, выявление мер дальнейшей работы с госслужащими для повышения их мастерства, формирование резерва и реализацию кадровых решений [3].

На основе этого можно выделить несколько функций, присущих аттестации государственных служащих:

1. Воспитательная, то есть влияние на личные особенности работника и его мотивацию.

2. Прогностическая – это определение возможностей работника в ключе его дальнейшего карьерного роста и развития.

3. Оценочная или диагностическая функция служит для изучения и соответственной оценки делового поведения и личности специалиста для того, чтобы найти его сильные и слабые стороны и выгодно их использовать.

4. Корректирующая функция применяется для поиска разных мероприятий и направлений работы для изменения функционала деятельности кадра в лучшую сторону.

Следовательно, аттестация своего рода метод изучения работника, а также оценка его результатов, как профессионала своей деятельности, за некоторый период времени, которая способствует осознанию того, соответствует ли работник требованиям занимаемой им должности.

Кроме аттестации государственных и муниципальных служащих существует еще несколько ее видов, таких как аттестация научных работников, научно-педагогических и персонала организаций основного звена управления. Она проводится не чаще, чем один раз в год, но не реже, чем один раз в четыре года. Таким образом, аттестацию персонала организаций можно разделить на очередную, по истечении испытательного срока, при переводе в другое подразделение и при продвижении по карьерной лестнице. Первый вид является обязательным для всех, второй проводится для того, чтобы выработать специальные рекомендации для работника, по итогам его результатов на новом рабочем месте, третий – при значимых изменениях обязанностей по должности на новом месте работы, и четвертый – выявляет последующие возможности работника для того, чтобы понять, имеет ли смысл его повышение [4].

Процедура аттестации государственных служащих состоит из нескольких этапов:

1. Первым является подготовительный – из решения нанимателя издают специальный правовой акт органа государства, который содержит в себе положение с утверждением точного графика, с подготовкой необходимых для комиссии документов, со списком самих работников, которые подлежат аттестации и с формированием аттестационной комиссии. В графике указывают название государственного органа и его подразделения, время, место и дату проведения аттестации и предоставления необходимых документов, таких как отзыв и сведения об исполнении обязанностей, поручений, проектов в положенные сроки, записка от гражданского служащего с пояснениями на отзыв или заявление о том, что аттестуемый не согласен с ним, и обязательный аттестационный лист, в котором указаны данные прошлой аттестации.

2. Второй этап – это непосредственно сама аттестация. Здесь происходит рассмотрение аттестационной комиссией документов, которые были представлены работником, а также заслушивание его сообщений о собственной деятельности, при необходимости узнают мнение непосредственного руководителя аттестуемого. Комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание, если было представлено недостаточное количество дополнительных сведений и информации.

На данном этапе определяют профессионализм служащего, его участие в решениях задач, поставленных государственным органом, эффективность его работы, организаторские навыки, отсутствие нарушений, обязательное соблюдение ограничений и требований, связанных с профессией, уровень сложности и конечный результат.

3. Третьим этапом является заключительный, то есть неразрывно связан с принятием конечных решений, которые в обязательном порядке принимаются в отсутствие аттестуемого служащего и его руководителя.

Осуществляется с помощью открытого голосования членов комиссии по принципу большинства голосов. Если происходит так, что количество голосов «за» и «против» является одинаковым, то делается вывод, что аттестуемый соответствует

замещаемой им должности, при условии, что на заседании аттестационной комиссии присутствует не менее, чем две трети ее членов.

Гражданский служащий также вправе представить дополнительную информацию о своей деятельности, если это будет способствовать более объективной оценке его результатов и квалификации.

В таблице 1 приведен перечень некоторых показателей для оценки эффективности и квалификации служащих.

Таблица 1

Перечень показателей для оценки эффективности квалификации служащих

[составлено автором]

Показатели, которые характеризуют квалификацию служащего	Категории государственных служащих		
	Руководители	Специалисты	Обеспечивающие специалисты
Профессиональное образование	+	+	+
Стаж по данной специальности	+	+	+
Знание и понимание нормативных актов	+	+	
Оперативное принятие решений	+	+	+
Качество работы	+	+	+
Адаптация и решение проблем	+	+	+
Выполнение обязанностей в положенные сроки	+	+	+
Работа с документами	+	+	+
Прогнозирование, планирование, организация	+		
Стиль общения, этика	+	+	+
Интенсивный труд	+	+	+
Творчество	+	+	+
Самоанализ и самооценка	+	+	+

Из приведенной таблицы можно сделать вывод, что показатели, которые характеризуют квалификацию служащих имеют некоторые отличия у разных категорий государственных служащих. Несомненно, все показатели важны, но

степень этой важности зависит как раз от категории, поэтому между руководителями и обеспечивающими специалистами имеется существенная разница, в случае же со специалистами, она менее заметна.

Далее опишем основные проблемы проведения аттестации государственных служащих.

Процедура аттестации гражданских служащих в настоящее время подробно отражена в законодательстве Российской Федерации, ведь законодательно закреплена она была более двадцати лет назад. За такой период времени нормативно-правовая база аттестации менялась много раз, упрощался порядок ее проведения, оптимизировались этапы, сбор документов, результаты, усовершенствовалась работа аттестационной комиссии и конечные результаты [5].

Основная проблема в процедуре проведения аттестации заключается именно в конечных решениях членов аттестационной комиссии и в том, на чем они основаны. Из-за того, что аттестационная комиссия заслушивает сообщение аттестуемого, или его руководителя и делает вывод основываясь лишь на успехах кадра и непродолжительной беседе, можно сделать вывод, что аттестация на сегодняшнее время имеет чисто формальный характер и нужно использовать и другие, более точные и эффективные методы проверки профессиональной пригодности. Большинство органов государственной власти пытаются повысить работоспособность своих кадров, но в итоге все равно пренебрегают научными методиками оценки, это не позволяет оценить профессионализм в полной мере и повысить уровень работы служащего.

Ошибкой также можно считать то, что некоторые требования, как грамотность, правильно поставленная речь, командная работа, проявление себя с разных позиций не используются, а замыкаются на определенном небольшом наборе компетенций. Таким образом, главная проблема, которая нуждается в грамотном решении, это проблема результатов аттестации.

Аттестационная комиссия имеет право принять одно из четырех решений, рассмотрим подробно каждое из них:

1. Соответствие замещаемой должности является самым частым решением

аттестационной комиссии, потому что в большей степени должности на государственной гражданской службе замещаются с помощью конкурса, в связи с этим становится ясно, что победитель в любом случае способен хорошо выполнять свои обязанности, то есть соответствует замещаемой должности. Также варианты решений, которые закреплены в законодательстве в некоторых случаях ограничивают выбор комиссии, например, если в работе служащего есть недостатки, но они не сильно важны для его направления на получения дополнительного образования, или если аттестуемый показывает высокие результаты по службе, но совсем не обладает дополнительными качествами, такими как лидерство или слаженная организация, то все равно в таких случаях принимается решение о соответствии замещаемой должности.

2. Второе решение – это соответствие гражданского служащего замещаемой должности и рекомендованное включение его в кадровый резерв для того, чтобы замещать вакантные должности по ходу его должностного роста. Это решение можно назвать по настоящему мотивирующим, но следует обратить внимание на то, как сформулировано это решение.

Комиссия может дать рекомендацию, но все же окончательное решение о кадровом резерве остается за представителем нанимателя, так как он имеет право, но не обязан дать согласие, из чего исходит вывод, что рекомендация комиссии – это вовсе не гарантия включения в кадровый резерв государственного служащего.

3. Такое решение, что государственный служащий соответствует занимаемой должности только при получении дополнительного образования, влечет за собой издание соответствующего приказа. Непонятным остается факт зачем служащего, соответствующего замещаемой должности (то есть без кадрового резерва и дальнейшего повышения) отправлять на переподготовку, ведь лучше было бы для данной категории служащих отправить их на повышение квалификации, но есть и минус – финансирование осуществляется за счет средств бюджета, а это достаточно затратно для государственного органа, поскольку пока служащий получает дополнительное образование, за ним сохраняется его должность и финансовое содержание. Для государственного служащего получение дополнительного

образования является гарантией, и для этого необходимо его согласие или отказ. При последнем, его могут перевести на должность ниже нынешней, также его можно уволить только после официального отказа от другой должности.

4. При принятии последнего решения, что государственный служащий не соответствует замещаемой должности, он в ней понижается и исключается из кадрового резерва, если находится в нем. Такое представляется целесообразным при условии, что имеется свободная должность для данного служащего, но как поступить, если таковой нет, остается неясным. Однако, если гражданский служащий откажется от дополнительного образования или от перевода, то наниматель имеет право уволить его, следовательно, если невозможно осуществить перевод, то необходимость получения профессионального образования выходит на передний план. Законодательством формально допускается увольнение, если аттестуемый не соответствует замещаемой должности, а по факту – это противоречит публично-правовым интересам.

Таким образом, принятие на государственную службу должно зависеть не только от субъективных факторов, а в большей степени от уровня профессионализма и деловых качеств. Из этого выходит, что существующая сейчас процедура аттестации должна быть улучшена, так как отвечает не всем требованиям, позволяющим делать ее крайне эффективной.

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215.

2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Парламентская газета, № 34, 07.03.2007.

3. Годованик Е.В. Некоторые аспекты правового регулирования муниципальной службы в контексте интеграции новых субъектов Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2024. № 3. С. 6-10.

4. Михеева Т.Н., Михеев Д.С. О единой публично-правовой природе государственной гражданской службы и муниципальной службы // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2024. № 4. С. 18-21.

5. Ульянов А.Ю. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления: проблемы и вызовы // Государственная власть и местное самоуправление. 2021. № 6. С. 25-29.

@Бюллетень магистранта 2025 № 2