

**Брешков Герман Сергеевич**

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление

**Магистерская программа:** Государственная и муниципальная служба

**Анализ системы аттестации кадров в администрации  
Волковского сельского округа г. Сочи**

**Аннотация.** В статье представлены результаты анализа системы и процедуры аттестации муниципальных служащих исследуемого органа местного самоуправления. В частности, дана оценка процедуре прохождения аттестации, выявленных проблемах в процессе ее проведения.

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

Аттестацию муниципальных служащих проводят, чтобы определить уровень квалификации и профессиональных качеств работника, но это не единственная ее цель. Иными целями проведения аттестации могут быть: повышение эффективности и результативности трудовой деятельности; установление факта несоответствия или соответствия занимаемой должности; выявление наиболее эффективных сотрудников; определение необходимости повышения квалификации отдельным лицам или группе сотрудников; обеспечение продвижения по служебной лестнице; перераспределение сотрудников и так далее.

В таблице 1 представлены результаты анализа процедуры проведения аттестации муниципальных служащих исследуемого органа местного самоуправления.

Таблица 1

Схема проведения аттестации персонала Администрации Волковского сельского округа г. Сочи [составлено автором]

Оценка соответствия занимаемой должности и профессионализма			
Анализ: требуется ли повышение квалификации или совершенствование навыков	Определение возможностей продвижения по карьерной лестнице	Соответствие либо несоответствие занимаемой должности	Сокращение рабочего штата
Отсутствие действий или рекомендаций	Помещение в кадровый резерв	Соответствие	Увольнение либо перевод
Далее – на исполнение руководителю	Руководитель включает в резерв, а решение о карьерном росте принимают лица, которые имеют право назначать	При условном соответствии проводится дальнейший анализ	Далее - на исполнение руководителю
Оценка профессиональной деятельности			
Непрерывный рост, повышение	Преемственность	Оценка проф. роста и повышения навыков	Умения, действия и сокращение
Развитие личности и карьеры			

В исследуемом органе местного самоуправления аттестация служащих проходит в том порядке, который прописан в разработанном Положении. По закону аттестация проходит в форме тестирования, собеседования, экзамена, практического занятия и так далее.

Администрация Волковского сельского округа г. Сочи осуществляет аттестацию персонала способом комбинации компетенции сотрудников и оценки результатов их деятельности на своем рабочем месте.

Сущность данного метода заключается в том, чтобы определить имеющийся у работника потенциал, и выявить влияние последнего на достижение поставленных результатов, то есть переход количественных в качественные показатели. При этом оплата труда будет осуществляться по модели оплаты, ориентированной на индивидуальный вклад, что означает, что выплаты будут за хорошие результаты и показатели (предшествующих и будущих) и компетентность [1].

Как и во многих организациях, в данной присутствует разграничение работников по группам и по факторам компетентности (табл. 2). Таким образом, можно наглядно увидеть разделение персонала по группам от главенствующих должностей, и заканчивая персоналом, который работает непосредственно с людьми.

## Факторы компетентности по группам работников [составлено автором]

Группы	Лица, входящие в группу
Первая группа	Руководители и профессионалы
Вторая группа	Специалисты, младший обслуживающий персонал и технические рабочие
Третья группа	Персонал по прямым контактам с потребителями

Эксперты осуществляют выбор самих факторов с учетом достижения целей и задач Администрации Волковского сельского округа г. Сочи.

Показателями оценки являются стаж работы, должность, образование, интенсивность работы, эффективность, коммуникация между работниками, творческий подход и инициатива, дисциплинированность и т.д.

Оценка каждой группы осуществляется по пятибалльной шкале для каждого показателя, по ее результатам подсчитывается общая сумма баллов, исходя из которой делаются выводы в отношении аттестуемых, определяются потребности в повышении квалификации, в переобучении, создаются программы для продвижения по карьерной лестнице, проводится ротация [5]. Также в Администрации Волковского сельского округа г. Сочи введен опрос посредством анкетирования, с его помощью получают отзывы населения, т.е. потребителей государственных и муниципальных услуг, которые оказывает данная организация.

С помощью данного метода оценки персонала можно повысить мотивацию, производительность труда, минимизировать субъективный фактор при оценке, сформировать кадровый резерв и так далее [2].

Аттестация персонала в Администрации г. Сочи проводится раз в три года для оценки профессионализма, организации, деловых качеств и навыков, и выявления соответствия сотрудников занимаемой ими должности.

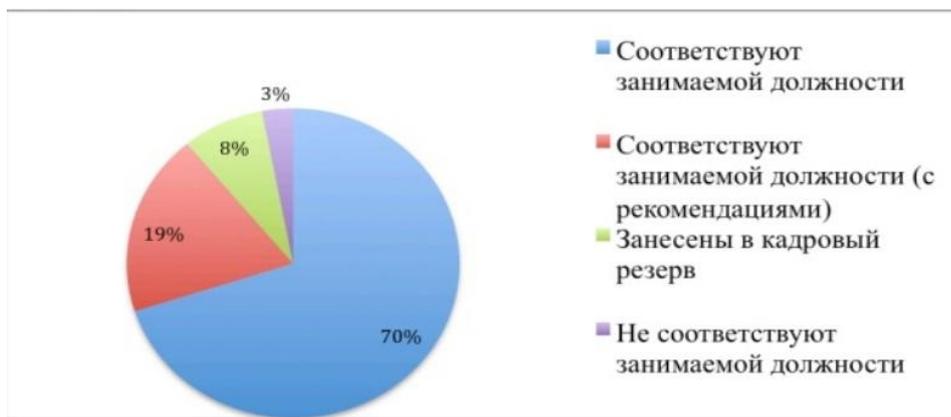


Рис. 1. Результаты аттестации персонала в Администрации Волковского сельского округа г. Сочи 2024 года [составлено автором]

Исходя из результатов, можно сделать вывод, что 70% аттестуемых – соответствовали занимаемой должности, 19% – соответствовали при условии выполнения специальных рекомендаций от аттестационной комиссии, 8% работников были занесены в кадровый резерв, а 3% служащих вовсе не соответствовали занимаемой должности.

Окончательному выбору способствовали личные качества и навыки, способности по организации труда, профессиональный уровень и уровень образования, а также возрастной критерий и пребывание в кадровом резерве прошлых лет.

С сотрудниками, которые были включены в кадровый резерв, проводилась работа для повышения их профессионального уровня и навыков, и подготовка к будущей должности. Для этого были утверждены специальные планы, в которых предполагалось стажировка по должности, которая находится в резерве, проведение различных расследований и проверок, изучение показателей отделов в целом, проведение семинаров и сборов для решения текущих проблем, а также подготовка проектов работы учреждения на будущий период.

В соответствии с законодательством и законами Краснодарского края, существуют муниципальные служащие, которые не подлежат аттестации:

1. Лица, достигшие возраста шестидесяти лет.
2. Так же, замещающие должности муниципальной службы сроком менее

одного года.

3. Беременные женщины и лица, находящиеся в отпуске по родам, беременности и уходу за ребенком (до трех лет). Аттестация данной категории работников проводится не ранее, чем через год после их выхода на работу.

4. Последняя группа работников – это муниципальные служащие, которые замещают должности по срочному трудовому договору.

Также имеет место быть внеочередная аттестация, она может проводиться до истечения трех лет, то есть раньше запланированного срока следующей аттестации [3]. Обычно она проводится исходя из соглашения обеих сторон трудового договора и учетом годового отчета, где указаны результаты служебной деятельности служащего, либо по решению Главы Администрации ввиду принятия решений о сокращении должностей, или об изменении оплаты труда работников.

Результатами аттестации, может быть, получение новых должностей аттестуемыми в данной организации, либо перевод в другой муниципальный орган [4].

Обязательным условием является то, что аттестационная комиссия формируется так, чтобы исключалась возможность конфликта сторон и интересов, чтобы решение было максимально объективным, так как нередки случаи, что аттестация являлась средством свести личные счёты и способом давления на сотрудника по каким-либо собственным причинам. Обсуждение качеств и профессионализма аттестуемого должно происходить в доброжелательной и непринужденной форме.

В Администрации Волковского сельского округа г. Сочи особое внимание уделяется профессиональному обучению кадров, так как это один из самых важных факторов, который способствует высокой производительности труда и стабильному экономическому росту. Обучение кадров происходит в соответствии с нормативно-правовыми актами труда, образования и т.д.

В 2024 году повышение квалификации прошли 28% от общей численности работников, в том числе 12% получили новые специальности, 8% прошли переподготовку.

Таким образом, исходя из информации, полученной в данной организации, можно однозначно сказать, что Администрация Волковского сельского округа г. Сочи постоянно работает над оценкой персонала, над повышением его квалификации и созданием кадрового резерва. Это помогает решить вопросы с подбором и распределением новых работников, переносом в резерв или на новые должности, продвижением кадров по карьерной лестнице, улучшением работы организации в целом, мотивацией и оценкой эффективности работы всех отделов организации.

### Литература

1. Багрова Е.А., Гатина Э.А., Валеева Ю.С. Оценка персонала в организации: монография. – М.: Русайнс, 2022. 164 с.
2. Беспалова Н.А. Развитие профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ на современном этапе (экономико-управленческий аспект): монография. – М.: Русайнс, 2021. 142 с.
3. Дегтярева Л.Н., Дудин Н.М. Некоторые проблемы и противоречия в применении законодательства о муниципальной службе в муниципальных образованиях // Государственная власть и местное самоуправление. 2021. № 1. С. 26-29.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – 2-е изд. – М.: КноРус, 2024. 360 с.
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: нормативная литература / Коллектив авторов. – М.: КноРус, 2025. 12 с.