

Полетаев Никита Андреевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление.

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Система аттестации государственных служащих в России:
теория и практика применения**

Аннотация. В статье продемонстрированы итоги анализа ключевых элементов аттестации государственных служащих, что является итогом прохождения ими обучающих и развивающих программ. В рамках исследования изучается дефиниция аттестации работников, демонстрируются этапы и ряд специфических аспектов феномена. Один из ключевых – это выделение тех категорий сотрудников, которые не являются частью проведения профессиональной аттестации.

Ключевые слова: аттестация служащих, государственные служащие, обучение, квалификация, штат.

На данный момент все организации должны иметь такую кадровую политику, которая в своих рамках предъявляет существенные требования как к процессам подготовки и развития, так и к оцениванию лиц. Ежегодно все более значимой является проверка и оценивание тех сотрудников, которые обязаны проходить официальную аттестацию. Ее значимость заключается именно в том, что с ее помощью можно гарантировать как получение официальных, достоверных данных, так и легитимно требовать регулярной проверки знаний ключевых лиц организации. Рассматривая данный вопрос в отношении государственных и муниципальных служащих, отмечаем еще большее его значение, так как именно от их квалификации, знаний и умений напрямую зависит эффективность функционирования всего государства, а от этого, в свою очередь – благополучие граждан [5].

Проводя аттестацию, можно получить однозначную информацию о том, имеет ли профессиональная подготовка лица тот уровень, который необходим, согласно

сформулированным законодателем нормам. Успешное прохождение процедуры позволяет закрепить квалификационный разряд, что предоставляет точные данные об умениях, знаниях и навыках конкретного работника. Отказываясь от аттестации, государственная служба перестает развиваться, а также становится более хаотичной, что недопустимо.

Целью данной статьи является анализ теоретических и практических аспектов аттестации государственных служащих в России, включая её этапы, категории служащих, не подлежащих аттестации, а также оценку влияния аттестации на эффективность кадровой политики. Для достижения цели необходимо решить следующие задачи: рассмотреть понятие и значение аттестации, выделить основные этапы её проведения, определить категории освобождаемых от аттестации, а также сформулировать рекомендации по совершенствованию процедуры.

Рассматривая феномен аттестации, констатируем, что его требуется признать одним из ключевых демократических элементов в рамках государственного управления. Причина заключается в том, что именно аттестация, являющаяся обязательной для лиц, замещающих многие должности, например, ведущие и главные, позволяет претендовать на них широкому спектру физических лиц. Именно с этой позиции аттестацию необходимо рассматривать в первую очередь. Отметим, что, реализуя данную функцию, аттестация ведет к увеличению предсказуемости кадровых процессов и к регулярному раскрытию потенциала действующих служащих [4].

Несмотря на важность аттестации, ряд гражданских служащих имеют право не проходить ее. Речь идет о следующих категориях населения:

- лица, трудоустроенные менее одного года на данной должности;
- граждане в возрасте от шестидесяти лет и более;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отдельно отметим, что аттестовать таких работников можно только при учете первого пункта, то есть им необходимо вновь проработать минимум год на должности;

- лица, являющиеся руководителями или советниками (в некоторых случаях должность именуется «помощник»), но только при условии наличия срочного договора;

- служащий уже прошел аттестацию менее года назад [6].

Процесс проведения аттестации разделен на несколько этапов. Первый именуется подготовительным, на нем формируется соответствующий приказ, а также создается состав аттестационной комиссии. Также здесь разрабатывается положение, согласно которому будет проходить процесс. Работники, требующие аттестации, уведомляются о мероприятии, а комиссия создает оценочные листы, которые далее будут использоваться при оценке. При этом в целом весь штат информируется о том, что будет проведена аттестация. Это значимо для того, чтобы провести все необходимые разъяснительные беседы – зачем необходим процесс, какова его специфика, каковы этапы и так далее. Несмотря на возможность самостоятельно видоизменять состав аттестационных комиссий, в него в обязательном порядке включаются: прямой руководитель аттестуемого, его начальник, минимум один эксперт на аналогичной должности, а также хотя бы один сотрудник кадрового отдела. Совместная оценка позволяет получить максимально точное представление о навыках, умениях, знаниях, личных качествах и трудовых результатах каждого работника [3].

Процесс оценивания компетенции служащего базируется на сопоставлении его знаний, умений и навыков с тем, что должно быть, согласно законодательно утвержденным стандартам, у лиц, претендующих на определенную квалификацию. Дополнительно учитывается вовлеченность работника в процесс решения организационных проблем, эффективность его деятельности и трудоемкость задач. При этом нельзя не учесть все элементы, способные повлиять на итог трудовой деятельности, например, это могут быть личные качества испытуемого [2]. По причине того, что весь процесс аттестации базируется на измеримых критериях, взаимосвязанных с результатом труда, его необходимо считать объективным [1].

Второй этап аттестации – это непосредственно проведение мероприятия. Оно происходит следующим образом – комиссия приглашает всех аттестуемых и в их

присутствии изучает предоставленные ей материалы, связанные с трудом служащих. Далее проводится слушание аттестуемых, после чего анализируются сведения и предоставляется право сформулировать комментарии членам комиссии. В завершении процесса они также выносят заключение и создают рекомендации, направляемые прошедшим проверку служащим.

Заключительные положения могут быть различными, наиболее часто они связаны с предложениями, связанными с увеличением оплаты труда, с повышением в должности, с предоставлением иных благ, с направлением на иную должность или с освобождением от уже занимаемой. Все итоги работы комиссии являются значимыми материалами, на которых основывается кадровая политика учреждения и деятельность отдела кадров. Руководство учреждения обязано отреагировать на итоги деятельности аттестационной комиссии, соответственно повысив лиц в должности, увеличив их заработную плату или реализовав иные возможные меры. Отдельным является вопрос перевода сотрудника на другую должность, исходя из итогов аттестации. Так, процесс, во-первых, ограничен во времени – есть лишь два месяца на принятие решения, во-вторых, работник должен дать согласие на него. В случае невозможности выполнения даже одного пункта, договор будет расторгнут.

Проведенное исследование демонстрирует, что действующую отечественную систему аттестации государственных служащих можно признать положительной по ряду причин. К ним необходимо отнести регламентированность, выделение однозначных этапов, справедливое выведение из-под процесса некоторых уязвимых категорий граждан, а также наличие взаимосвязи между феноменом и кадровой политикой. При этом требуется считать, что система несовершенна, так как она имеет низкую регулярность проведения (обычно не чаще одного раза в три года). Существует субъективный фактор – в первую очередь речь идет о формализации процесса рядом организаций, а также частым отказом от повышения в должности, даже при наличии соответствующей рекомендации со стороны аттестационной комиссии.

Подводя итог всей представленной информации, констатируем, что сущность изученного феномена заключается в предоставлении руководству учреждений

возможности объективно идентифицировать уровень соответствия между их подчиненными и занимаемыми ими должностями. Также процесс позволяет выявить, насколько в целом функционирование учреждения соответствует нормам, а сформированная отделом кадров политика – требованиям. Все это априори ведет к увеличению эффективности использования человеческих ресурсов. Отказываясь от рассмотренного процесса, учреждение будет неспособно полноценно анализировать вопросы оценки труда служащих.

Полагаем, что теоретико-практические итоги статьи будут полезны в первую очередь государству, которое на их основе сможет усовершенствовать законодательные стандарты. Сами учреждения могут превентивно внести корректировки локальных актов, что позволит извлечь максимальную выгоду в краткие сроки. Итоговые практические рекомендации по работе – это проведение аттестаций минимум один раз в два года, формирование нормы, согласно которой итог аттестации будет открытым для лиц (учитывая вопросы конфиденциальности), а сама аттестация должна в еще большей степени изучать практические итоги труда служащих.

Литература

1. Губачикова Р.Х. Профессиональное развитие государственных служащих как фактор результативности государственного управления // Вестник экспертного совета. 2024. №1 (36). С. 11-17.
2. Дутова Д.И. Подготовка и профессиональное развитие кадров государственной службы // Символ науки. 2024. №4-1-3. С. 107-109.
3. Кукко С.А., Габидзашвили Д.К., Сычанина С.Н. Роль кадровой политики в повышении эффективности государственного управления // Журнал прикладных исследований. 2024. №S2. С. 64-69.
4. Манежнова А.А., Коробов А.Г. Формирование и развитие кадрового резерва на государственной гражданской службе // Вестник науки. 2025. №1 (82). С. 694-699.
5. Ефимов О.Ю. Аттестация государственных служащих: актуальные проблемы и пути их решения // Молодой ученый. 2022. № 42 (437). С. 98-100.

6. Тамбовцев А.М. Совершенствование механизмов стимулирования карьерного развития персонала государственной службы // Инновационная наука. 2023. №12-1. С. 108-109.

@Бюллетень магистранта 2026 №3