

Иванов Кирилл Викторович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование аттестации персонала муниципальных служащих
Администрации Кировского района Санкт-Петербурга**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы совершенствования аттестации персонала муниципальных служащих Администрации Кировского района Санкт-Петербурга. Сделаны предложения о внедрении системы аттестации по принципам «Ассессмент центр», основанного на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия должностным требованиям, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.

Ключевые слова: аттестация, муниципальная служба, муниципальные служащие, процедура аттестации.

В условиях постоянно меняющихся социально-экономических реалий и возрастающих требований к профессионализму кадров, регулярная оценка компетентности, знаний и навыков становится не просто формальной процедурой, а необходимостью. Аттестация позволяет выявить соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих занимаемым должностям. Это особенно важно в контексте внедрения новых технологий, законодательных изменений и актуализации задач, стоящих перед местными органами власти. Без своевременной оценки и выявления пробелов в знаниях и навыках, эффективность работы муниципалитета снижается, а процессы принятия решений могут быть замедлены или искажены [4, с. 91].

Аттестация стимулирует профессиональный рост и развитие муниципальных служащих. Она создает мотивацию для повышения квалификации, изучения новых

методов работы и совершенствования имеющихся навыков. Регулярная оценка дает возможность выявить индивидуальные потребности в обучении и разработать программы развития, направленные на устранение выявленных недостатков и укрепление сильных сторон [5, с. 196].

Совершенствование аттестации персонала муниципальных служащих – это непрерывный процесс, требующий адаптации к изменяющимся требованиям законодательства, приоритетам развития муниципалитета и новым тенденциям в управлении человеческими ресурсами [3, с. 74]. Одним из ключевых направлений совершенствования является разработка четких и понятных критериев оценки, отражающих специфику работы муниципальных служащих на различных должностях. Эти критерии должны быть измеримыми и проверяемыми, а также увязаны с ключевыми показателями эффективности деятельности структурных подразделений и муниципалитета в целом. Важно обеспечить участие сотрудников в процессе разработки и согласования критериев, чтобы повысить их заинтересованность и понимание целей аттестации. В соответствии со статьей 18 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы [1].

Практический анализ проведен на примере Администрации Кировского района Санкт-Петербурга, которое находится по адресу: 198095, город Санкт-Петербург, пр-кт Стачек, д.18.

В администрации Кировского района Санкт-Петербурга работают в основном квалифицированные специалисты с высшим и неполным высшим образованием. Повышение образовательного уровня сотрудников является одним из приоритетных направлений кадровой политики администрации. Регулярно проводятся курсы повышения квалификации, семинары и тренинги, направленные на совершенствование профессиональных навыков и знаний. Особое внимание уделяется внедрению современных информационных технологий и обучению работе с новыми программными комплексами, что позволяет оптимизировать рабочие процессы и повысить эффективность деятельности администрации.

Аттестации муниципальных служащих Администрации Кировского района Санкт-Петербурга в 2024 подлежали аттестации 29 муниципальных служащих. В процессе аттестации муниципальных служащих Кировского района Санкт-Петербурга используются такие методы как: «метод 360 градусов», психологическая диагностика, заключительным этапом является собеседование.

Наибольшее число заседаний аттестационной комиссии произошло в 4 квартале 2024 года. Доля муниципальных служащих администрации, прошедших аттестацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации, составляет 100 %, то есть, случаев, когда муниципальные служащие не прошли аттестацию, не было выявлено.

Для 11 муниципальных служащих аттестация не состоялась по следующим обстоятельствам:

- наступление беременности, отпуска по беременности и родам;
- перевод муниципального служащего на вышестоящую должность;
- перевод муниципального служащего на должность технического персонала;
- увольнение муниципального служащего.

Также по итогам аттестаций за период с 13.11.2024 г. по 28.12.2024 г. было вынесено Распоряжение 07-а от 28.12.2024 г. «Об итогах аттестации», согласно которому аттестационная комиссия Кировского района Санкт-Петербурга вынесла рекомендации: о поощрении 1 муниципального служащего; об изучении законодательства по вопросам муниципальной службы, местному самоуправлению, противодействию коррупции – 3 муниципальным служащим; о повышении квалификации 2 муниципальным служащим; о принятии участия в конкурсе профессионального мастерства «Лучший муниципальный служащий Кировского района Санкт-Петербурга» – 1 муниципальному служащему.

Затраты на проведение аттестации складываются из премиальных выплат аттестационной комиссии, затрат на разработку, подготовку методических материалов, амортизацию компьютерной техники, и разработку, и прохождение аттестационной программы. Экономические затраты на проведение аттестации в 2024 г. составили 846,6 тыс. руб.

В администрации Кировского района Санкт-Петербурга регулярно разрабатываются графики проведения аттестации, вносятся коррективы в их проведение с учетом действительности и актуальности.

Исходным пунктом аттестации муниципальных служащих является выявление личностно-профессиональных качеств аттестуемых. Это требует применения диагностических средств, адекватных поставленным целям и позволяющим количественно выражать как внутреннее состояние людей, так и их отношения с окружающим миром [6, с. 82]. В настоящее время такие средства объединены в рамках современных информационных систем, базирующихся на платформе «1С». Это семейство систем максимально адаптировано к российским условиям и обеспечивает комплексность программных решений.

За счет применения новой формы аттестации происходит экономия трудозатрат, например, рабочего времени членов аттестационной комиссии и аттестующихся – вместо индивидуального консультирования по подготовке к выступлению на собеседовании, в тренинге прорабатывается в виде упражнений и игровых моментов все проблемные моменты. Экономия материальных затрат так же возможна, например, на расходные материалы (бумагу), оборудование для печати на бумажный носитель, сокращение площадей для хранения, для работы с документами - все это неактуально в связи с применением системы «Аттестация», в которой можно на электронном носителе сохранять большое количество информации [2, с. 43].

Сокращение временных затрат при внедрении системы аттестации по принципам «Ассессмент центр» составит 36%. Рассчитанная экономическая эффективность составил: 0,6, это означает, что в данном случае показатель Затрат выше по сравнению с составляющей Результат, значит, цели экономии достигнуты, потребности в экономии времени удовлетворены. Таким образом, муниципальные служащие меньше затратят времени (следовательно, и средств) на подготовку и проведение аттестационных мероприятий методом «Ассессмент центр».

На основании пройденной аттестации по системе «Ассессмент центр» ожидается получение следующих изменений:

- выявление скрытого потенциала каждого сотрудника, определение его

вклада в общее дело организации, степени активности;

- выявление перспективных работников, творческих и прогрессивных, обладающих стремлением к саморазвитию для включения их в резерв;
- снижение затруднений в деятельности каждого работника во время приобретения практического опыта, публичных выступлений в том числе, формулировка дальнейших планов развития аттестуемого работника на основе выявления затруднений через обратную связь;
- рассмотрение выдвинутых предложений об изменении процесса, обучения, коммуникаций, снижение профессионального выгорания;
- снижение текучести кадров за счет сплочения коллектива и обучения новых кадров,
- подготовка методическая и психологическая к переходу к новой системе аттестации.

Самым большим плюсом предложенной системы аттестации являются оставшиеся у всех участников сформированные знания и навыки, сплоченный коллектив, снижение страха перед аттестацией, четкое представление стратегии организации.

Литература

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (последняя редакция) / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

2. Богатырев Е.Д., Беляев А.М., Еремин С.Г. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для вузов / Под редакцией С.Е. Прокофьева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 289 с.

3. Журавлева С.И., Туганова Ю.Н. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Под редакцией С.И. Журавлева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. 307 с.

4. Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Ответственный редактор Н.А. Омельченко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.:

Юрайт, 2025. 384 с.

5. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Под общей редакцией Е.В. Охотского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 400 с.

6. Прокофьев С.Е., Богатырев Е.Д., Еремин С.Г. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 301 с.

@Бюллетень магистранта 2025 №5