

Куликов Михаил Витальевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование аттестации персонала муниципальных служащих
Администрации МО «Янтарный городской округ»**

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы совершенствование процедуры аттестации муниципальных служащих Администрации МО «Янтарный городской округ». Проанализирована процедура аттестации, выявлены недостатки данного процесса, а также представлены направления совершенствования данной процедуры, в том числе с расчетом экономической эффективности.

Ключевые слова: аттестация, аттестационная комиссия, квалификация, муниципальные служащие, совершенствование процедуры аттестации муниципальных служащих.

Современные подходы к профессиональному развитию муниципальных служащих акцентируют внимание на адаптации к быстро меняющимся условиям и ожиданиям общества. Важность формирования и совершенствования ключевых компетенций становится все более очевидной в контексте устойчивого развития муниципального управления. Компетентностный подход позволяет учитывать не только теоретические знания, но и практические навыки, а также личностные качества, необходимые для эффективного выполнения служебных обязанностей. Ключевыми направлениями в этом процессе являются активное участие в программах повышения квалификации, внедрение инновационных методов обучения. Здоровая конкуренция среди муниципальных служащих, стремление к саморазвитию и открытость к новым знаниям формируют условия для роста профессионализма и повышения качества предоставляемых услуг населению.

Таким образом, системное и целенаправленное профессиональное развитие

становится залогом успешной деятельности органов местного самоуправления. Устойчивое стремление к самосовершенствованию и готовность адаптироваться к изменениям могут существенно повысить общий уровень компетентности муниципальных служащих, обеспечивая эффективность и результативность их работы [5, с. 158].

В условиях современных вызовов и изменений на рынке труда, муниципальные служащие сталкиваются с необходимостью адаптации к новым условиям и требованиями. Это требует от них не только глубоких знаний законодательства и управления, но и широких компетенций в области межличностных коммуникаций, проектного менеджмента, а также умения работать в условиях неопределенности. Аттестация муниципальных служащих проводится с целью определения соответствия работника занимаемой должности. Аттестация муниципальных служащих проводится в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ [1], и Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 110 [2]. По итогам проверки определяется, соответствует ли работник занимаемой должности, что является ключевым моментом для обеспечения эффективного функционирования организации.

Анализ проведен на примере Администрации МО «Янтарный городской округ». Среднесписочная численность работников в 2024 г. составила 35 человек, численность работников Администрации МО «Янтарный городской округ», состоящих на муниципальной службе, сократилась за три года на 1 человека (на 2,2%). Другой персонал, состоящий в штате организации по численности, не изменился, но по удельному весу на 0,8%. Наибольший удельный вес имеет категория специалистов второй категории, в 2024 г. из 17 специалистов только 7 имеют первую категорию. Численность служащих данной категории сократилось на 4 человека.

В Администрации МО «Янтарный городской округ» практикуется исключительно итоговая аттестация. Она проводится обычно раз в 3 года, принося комплексную оценку трудовой активности, моральный портрет сотрудника.

По распоряжению начальника отдела кадров создается аттестационная комиссия. С целью проведения аттестации каждому сотруднику, подлежащему

оценке, составляется аттестационный лист, учитывающий его профессиональные обязанности. Затем сотрудник знакомится с аттестационным листом за неделю до проведения аттестации [3, с. 20]. По результатам проведенной аттестации, комиссия Администрации МО «Янтарный городской округ» определяет оценку деятельности работника, которая может быть следующей: полное соответствие занимаемой должности; соответствие занимаемой должности с условием улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии, подлежащей повторной аттестации через 12 месяцев; несоответствие занимаемой должности.

В 2022 году состоялась аттестация 19 человек. В результате этой процедуры 14 участников успешно прошли аттестацию, 3 получили условное аттестованное звание, а только 2 из них не смогли пройти аттестацию. В 2023 году 14 сотрудников были подвергнуты аттестации, из которых 12 успешно прошли процедуру аттестации, а 2 были аттестованы условно. В соответствии с утвержденным списком должностей для специалистов, служащих и рабочих на 2024 год, необходимо было пройти аттестацию 23 работникам. Из этого общего числа сотрудников, в 2024 году 4 человека не прошли аттестацию, при этом 3 из них достигли предельного возраста для пребывания на службе и не подлежали обязательной аттестации.

Результаты проведенной аттестации показали высокий профессиональный уровень сотрудников и их способность успешно решать задачи, связанные с выполнением служебных функций. В целях оценки эффективности текущей аттестационной системы, ее соответствия требованиям рыночных условий, а также для получения информации о мнении сотрудников по вопросам оценки, был проведен опрос административных сотрудников Администрации МО «Янтарный городской округ». В опросе приняли участие 30 сотрудников данного учреждения. Результаты проведенного опроса свидетельствуют о том, что основная часть опрошенных сотрудников высказывает мнение о бесполезности аттестации в настоящее время. Проведенное исследование позволило сделать выводы о том, что значение проводимой аттестации различается в зависимости от категорий персонала Администрации МО «Янтарный городской округ».

Сложившаяся практика аттестации персонала в организациях часто далека от

идеала и воспринимается сотрудниками как формальная процедура. Высокий процент респондентов указывает на оторванность аттестации от реальных результатов труда и системы мотивации, что подрывает ее ценность как инструмента управления. Отсутствие объективной информации об итогах аттестации и качественной обратной связи лишает сотрудников возможности понять, в каких аспектах им необходимо совершенствоваться. Субъективный характер оценки также вызывает недоверие к процессу и снижает его стимулирующую роль. В таких условиях аттестация не становится катализатором профессионального роста и развития, а превращается в рутинную обязанность, выполнение которой не оказывает существенного влияния на карьеру и материальное положение сотрудника. Сотрудники должны получать развернутые комментарии о своих сильных и слабых сторонах, а также рекомендации по дальнейшему развитию. Это позволит им понять, какие навыки и компетенции необходимо улучшить, и разработать индивидуальный план развития. Только в этом случае аттестация может стать инструментом, способствующим повышению эффективности работы персонала и достижению стратегических целей организации [4, с. 355].

По итогам аттестации было установлено, что самый главный недостаток имеющейся системы аттестации - отсутствие техники, которая бы давала возможность провести детальную оценку самой аттестации. Это ограничение приводит к необходимости внедрения более современных методов и средств, позволяющих осуществлять глубокий анализ и мониторинг результатов. Отсутствие адекватного инструментария затрудняет выявление специфических проблем, которые могут мешать процессу обучения и оценивания.

В рамках данного мероприятия предполагается разработка программы курсов повышения квалификации, которая будет учитывать современные реалии и потребности муниципальной службы. Основное внимание будет уделено таким темам, как управление проектами, основы электронного документооборота, а также правовое регулирование в сфере местного самоуправления. Кроме того, планируется приглашение опытных тренеров и экспертов, что обеспечит высокий уровень обучения и актуальность материалов. В результате, данное мероприятие будет

способствовать формированию высококвалифицированного кадрового состава, способного эффективно решать задачи, стоящие перед муниципальным образованием. Для реализации данного мероприятия необходимо нанять высококвалифицированного педагога в сфере государственного и муниципального управления, арендовать помещение администрации, приобрести необходимую учебно-методическую литературу и канцелярские принадлежности.

Тогда, исходя из оплаты труда специалиста в 400 рублей в час, весь курс, состоящий из 136 часов, обойдется в 54 400 рублей. Аренда помещения обойдется примерно в 40000 рублей, а затраты на электроэнергию будут очень минимальны. Что касается материально-технического обеспечения, то приобретение учебных пособий и канцелярских принадлежностей может составить примерно 300 рублей на одного слушателя курса, а затраты на электроэнергию будут настолько минимальны, что их учет в данном случае будет незначителен. Если сложить все эти затраты, то их сумма не превысит 11 4000 рублей. Итак, чтобы оценить эффективность предложенных мероприятий, нужно рассчитать бюджет для реализации предложенных мероприятий. В бюджет предстоит вложить 265 тысяч рублей. Это средства, направляемые на улучшение системы оценки персонала Администрации МО «Янтарный городской округ».

Таким образом обе группы мероприятий позволят администрации МО «Янтарный городской округ» систематически совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки для успешной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих самым экономичным способом, привлекать на муниципальную службу перспективных квалифицированных сотрудников, что в совокупности позволит повысить эффективность работы администрации на 21%, а также позволит повысить качество муниципальных услуг, оказываемых администрацией и приведет к повышению удовлетворенности населения деятельностью администрации.

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. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 05.08.2024) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51512/

3. Анисимова М.В. Проблемы формирования резерва управленческих кадров на муниципальном уровне / Совершенствование государственного и муниципального управления в условиях формирования демократического правового государства: Материалы VI Межвузовской студенческой научно-практической конференции, Ижевск, 19 апреля 2017 года. – Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет», 2017. С. 13-17.

4. Поляков А.Ю. Понятие и система государственной и муниципальной службы в Российской Федерации // Молодой ученый. 2020. № 21 (311). С. 355-357.

5. Родина Е.Е., Мирошниченко С.А. Вопросы мотивации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2023. № 10 (457). С. 158-159.