

Кононова Валерия Сергеевна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Общие основы аттестации персонала как ключевого элемента кадровой политики на муниципальной службе

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и правовые основы аттестации персонала в системе муниципальной службы Российской Федерации. Анализируется нормативно-правовая база, регулирующая проведение оценочных процедур в органах местного самоуправления. Исследуются принципы, критерии и порядок проведения аттестации, а также ее роль в формировании кадрового резерва и повышении эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих. Выявлены проблемные аспекты существующей системы и предложены направления её совершенствования.

Ключевые слова: аттестация персонала, муниципальная служба, кадровая политика, оценка персонала, муниципальные служащие, кадровый резерв.

В условиях проведения административной реформы и повышения требований к эффективности деятельности органов публичной власти, особое значение приобретает качество кадрового состава муниципальной службы. Именно от профессионализма, компетентности и ответственности муниципальных служащих зависит успешность решения вопросов местного значения и социально-экономическое развитие территорий. Ключевым инструментом реализации кадровой политики, позволяющим не только оценить соответствие служащего занимаемой должности, но и выявить перспективы его профессионального роста, выступает аттестация.

В настоящее время аттестация перестает быть сугубо контрольной процедурой и трансформируется в комплексную кадровую технологию. Как справедливо

отмечается в современной научной литературе, аттестацию следует рассматривать как инструмент, ориентированный на раскрытие и развитие личностного потенциала муниципального служащего, что существенно расширяет её традиционное восприятие.

Правовую основу аттестации муниципальных служащих составляет система нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней. Базовым документом является Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», который устанавливает общие принципы и правовые основы организации муниципальной службы, включая проведение аттестации. В соответствии со статьёй 23 указанного закона, аттестация проводится в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности [1]. На уровне субъектов федерации и непосредственно в муниципальных образованиях разрабатываются и утверждаются собственные положения о проведении аттестации, учитывающие региональную и местную специфику [4, с. 25].

Анализ положений о проведении аттестации в различных муниципальных образованиях, например, в городе Хабаровске, позволяет выделить основные задачи данной процедуры. В их числе: формирование высокопрофессионального кадрового состава, стимулирование профессионального роста, установление соответствия служащего занимаемой должности, определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации, а также обеспечение возможности ротации кадров и формирование резерва для выдвижения на вышестоящие должности [4, с. 26]. Таким образом, аттестация является связующим звеном между оценкой текущей деятельности и стратегическим планированием карьеры.

Принципы проведения аттестации призваны обеспечить её объективность и результативность. К числу основных принципов относятся законность (проведение в строгом соответствии с законодательством), гласность (открытость процедуры), периодичность (проводится, как правило, один раз в три года), объективность и комплексность оценки, а также коллегиальность и обоснованность принимаемых

решений [2, с. 50]. Важно подчеркнуть принцип внепартийности, который исключает возможность учёта политических взглядов при оценке профессиональных качеств служащего.

Критерии оценки профессиональной деятельности являются фундаментом аттестационного процесса. Они подразделяются на две основные группы. Первая группа включает оценку профессиональных знаний, необходимых для замещения должности: знание Конституции Российской Федерации, федеральных законов, регулирующих организацию местного самоуправления, а также законов субъекта и муниципальных правовых актов. Вторая группа охватывает оценку непосредственной служебной деятельности: уровень и качество исполнения функций, навыки работы с документами, наличие организаторских, исполнительских и коммуникативных способностей, владение компьютерной и оргтехникой, а также умение рационально планировать рабочее время [4, с. 17]. Столь детальный перечень требований позволяет составить целостное представление о деловых качествах служащего.

Организация аттестации начинается с подготовительного этапа, который включает формирование аттестационной комиссии. В её состав входят представители нанимателя, муниципальные служащие из кадрового и юридического подразделений, а также независимые эксперты - представители научных и образовательных организаций. Важно, что число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии, что обеспечивает независимость и снижение субъективизма оценок [4, с. 18]. Не позднее, чем за две недели до начала аттестации непосредственный руководитель подготавливает отзыв об исполнении должностных обязанностей, с которым аттестуемый должен быть ознакомлен заранее.

Сама процедура аттестации проводится в присутствии служащего. Комиссия рассматривает представленные документы (отзыв, должностную инструкцию, сведения о выполненных поручениях), заслушивает сообщения аттестуемого и, при необходимости, его непосредственного руководителя. Обсуждение должно носить объективный и доброжелательный характер. По результатам голосования комиссия

выносит решение о соответствии (или несоответствии) служащего замещаемой должности. Важно отметить, что законодательством установлены категории граждан, не подлежащие аттестации: замещающие должность менее года, беременные женщины, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, а также служащие, достигшие 60-летнего возраста [1].

Правовые последствия аттестации являются важнейшим элементом кадровой политики. По итогам аттестации представитель нанимателя вправе принять решение о поощрении служащего, в том числе о его повышении в должности, либо о понижении в должности (с согласия служащего) или увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности [4, с. 10]. Кроме того, комиссия может давать рекомендации о включении служащего в кадровый резерв для замещения вакантных должностей в порядке должностного роста. Это превращает аттестацию в действенный инструмент управления карьерой.

Изучение практики проведения аттестации выявляет ряд проблемных аспектов. Во-первых, традиционная процедура не всегда позволяет в полной мере оценить личностный вклад служащего в достижение целей организации. Во-вторых, установленная периодичность (один раз в три года) не дает возможности оперативно реагировать на изменения в профессиональной деятельности сотрудника и своевременно корректировать планы его развития [3, с. 10]. В-третьих, часто наблюдается формальный подход к подготовке отзывов и проведению заседаний, что снижает доверие к результатам аттестации.

Совершенствование системы аттестации должно идти по пути расширения критериальной базы и внедрения современных технологий деловой оценки персонала. Перспективным направлением является разработка дополнительных критериев, учитывающих не только образование и стаж, но и конкретные личные качества, умения и навыки, привязанные к направлению профессиональной деятельности. Также необходима интеграция результатов аттестации в систему непрерывного профессионального образования: рекомендации комиссии должны становиться основой для планирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих [5].

Роль аттестации в формировании кадрового резерва трудно переоценить. Она служит основой для планирования должностного роста и повышения эффективности работы с кадрами. В стратегических документах развития муниципальной службы одной из ключевых задач называется «формирование системы функционального кадрового резерва, создание условий для должностного роста муниципальных служащих, сокращение текучести кадров в системе местного самоуправления». Аттестация является тем механизмом, который позволяет выявить наиболее перспективных сотрудников и направить их потенциал на благо развития муниципального образования [4, с. 289].

Таким образом, аттестация персонала представляет собой ключевой, системообразующий элемент кадровой политики на муниципальной службе. Она выполняет не только контрольную, но и мотивационную, и развивающую функции, связывая воедино оценку прошлой деятельности, текущую профессиональную подготовку и стратегическое планирование карьеры. От качества организации аттестации напрямую зависит эффективность управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления.

В заключение следует подчеркнуть, что комплексное развитие института аттестации, внедрение в него современных подходов и технологий оценки является необходимым условием для повышения профессионализма муниципальных служащих и улучшения качества предоставляемых населению услуг. Дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы и методического обеспечения аттестации позволит превратить её в еще более действенный инструмент реализации кадровой политики, способствующий устойчивому развитию муниципальных образований.

Литература

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция), Ст. 1152 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/?ysclid=mtgz0obtke5473914
- 11.

2. Ванновская О.В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография. – 2-е изд., стер. – М.: Юрайт, 2022. 251 с.

3. Государственное и муниципальное управление: теория и практика: в двух частях. Ч. 2: учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. А.Д. Хлуткова; отв. ред. А.А. Матвеев. – СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2026. 307 с.

4. Моисеев В.В. Коррупция в современной России: монография. – 2 изд., испр. и доп. – М.: Директ-Медиа, 2023. 544 с.

5. Попов М.Ю., Матюшенко Е.А., Разумцева О.Г., Бжассо А.М., Краснов А.А. Некоторые аспекты теоретико-правовых подходов к проблеме коррупции в современной России в научных исследованиях сотрудников правоохранительных органов // Юридические науки. 2024. № 3. С. 72-79.