

Климов Игорь Романович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Совершенствование аттестации персонала муниципальных служащих Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы аттестации муниципальных служащих в Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, процедура аттестации в муниципальном учреждении, предложены рекомендации по совершенствованию процедуры аттестации, произведена оценка эффективности предложенных мероприятий.

Ключевые слова: аттестация, муниципальный служащий, показатели эффективности

В условиях текущих вызовов и изменений на рынке труда, работники муниципальных органов оказываются перед необходимостью приспосабливаться к новым реалиям и требованиям. Это подразумевает наличие не только обширных знаний юридических норм и управленческих практик, но и разнообразных навыков в области межличностного общения, управления проектами, а также способности эффективно действовать в условиях неопределенности. Подход, основанный на компетенциях, в процессе обучения и профессионального роста помогает формировать представление о тех качествах, которые должны развиваться у муниципального служащего [5, С. 78].

Следовательно, основными факторами, способствующими эффективному карьерному развитию, являются постоянное повышение квалификации, участие в курсах переподготовки и самостоятельное обучение, ориентированное как на углубление профессиональных знаний, так и на развитие «мягких» навыков. Ключевым моментом является создание органами местного управления

соответствующих условий: это включает в себя обеспечение доступности образовательных ресурсов, стимулирование сотрудников к активному участию в тренингах и семинарах, а также поддержку инициатив по обмену опытом и обучению на рабочем месте [9, С. 46]. В результате, такие инициативы ведут к улучшению общей результативности государственного управления и способствуют увеличению доверия граждан к властным структурам [3, С. 67].

Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ [1] предусматривает, что положение о проведении аттестации работников муниципальной службы устанавливается муниципальным правовым актом, который соответствует образцовому регламенту аттестации этих служащих, утверждённому законодательством субъекта Российской Федерации [7, С. 12].

Аттестация муниципального служащего представляет собой процедуру, проводимую в соответствии с законодательством для проверки уровня квалификации, профессиональной подготовки и соответствия работника занимаемой муниципальной должности. Этот процесс включает периодическую оценку знаний, опыта, умений, результатов работы и способности выполнять полномочия, относящиеся к занимаемой должности в муниципальной службе. Также целью аттестации является принятие решения относительно присвоения квалификационных разрядов муниципальному служащему [2, С. 47]. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается [6, С. 47].

Анализ проведен на примере Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа. Среднесписочная численность работников в 2023 г. составила 35 человек, численность работников Администрации Петропавловск-Камчатского

городского округа, состоящих на муниципальной службе, сократилась за три года на 1 человека (на 2,2%).

Изучение кадрового состава в последние годы показывает, что женщины составляют основную массу работников Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа. Это свидетельствует об изменениях в социальном контексте и трансформации ролей в профессиональной области. Их участие в управлении и развитии округа является значительным и непреложным фактором. Обладая высоким уровнем образования, женщины активно вовлечены в процессы принятия решений, что способствует формированию более сбалансированного и инклюзивного стиля управления, соответствующего актуальным вызовам и потребностям общества.

В Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа практикуется исключительно итоговая аттестация. Она проводится обычно раз в 3 года, принося комплексную оценку трудовой активности, моральный портрет сотрудника.

По указанию руководителя кадрового отдела формируется аттестационная комиссия. Для проведения оценки эффективности каждого работника составляется аттестационный лист, в котором учитываются его профессиональные обязанности. Сотрудник имеет возможность ознакомиться с этим документом за неделю до аттестации. По итогам оценки, комиссия Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа устанавливает результат деятельности сотрудника, который может быть следующим: полное соответствие занимаемой должности; соответствие с рекомендацией по улучшению работы и обязательством пройти повторную аттестацию через год; либо несоответствие занимаемой должности.

В 2021 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 2022 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 2023 год, необходимо было пройти аттестацию

23 работникам. Из этого общего числа сотрудников, в 2023 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 оценки подтвердили высокий уровень профессионализма работников и их умение эффективно справляться с задачами, связанными с выполнением служебных обязанностей.

С целью анализа эффективности действующей аттестационной системы, ее соответствия современным рыночным условиям и получения мнений сотрудников относительно процесса оценки, был организован опрос среди административного персонала Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа. В исследовании приняло участие 30 служащих данного учреждения. Полученные результаты показывают, что большинство участников опроса выражает мнение о нецелесообразности аттестации в текущих условиях. Проведенное исследование дало возможность сделать вывод о том, что значение аттестации варьируется в зависимости от различных категорий сотрудников Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Помимо этого, исследование демонстрирует, что не все работники Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осознают свои истинные цели во время аттестации. Более половины вопросов (52.1%) положительно оценивают действующую систему аттестации и не видят необходимости в её пересмотре. Вместе с тем, 35.4% участников опроса считают, что текущая система неэффективна и не способствует решению рабочих трудностей. Также было отмечено, что 12.5% сотрудников не считают данный вопрос значимым, поскольку он не отражает истинных целей системы аттестации.

В результате аттестации было выявлено, что основным недостатком текущей системы оценки является нехватка технологий, позволяющих провести углубленный анализ самой процедуры аттестации. Это ограничение создает необходимость применения более современных методов и инструментов, которые обеспечивали бы тщательный анализ и мониторинг результатов.

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. Курсы будут организованы в формате семинаров и тренингов, что позволит не только передать теоретические знания, но и на практике отработать полученные навыки. Важным аспектом станет размещение занятий на базе администрации, что сократит расходы на командировки и аренду учебных помещений.

Также предполагается привлечение квалифицированных тренеров и специалистов, что гарантирует высокий стандарт образования и современность предоставляемых материалов. Таким образом, данное мероприятие станет двигателем формирования высокопрофессионального кадрового состава, который будет способен эффективно справляться с задачами, стоящими перед местными органами власти.

Наилучшим вариантом обучения для администрации Петропавловск-Камчатского городского округа являются программы, которые объединяют подготовку по специфическим вопросам профессиональной деятельности, а также по задачам, возникающим на уровнях отрасли, региона и муниципалитета. Такие курсы дают возможность сотрудникам быстро получить широкую и необходимую для эффективной работы в системе муниципальной службы информацию. Длительность обучения по таким интегрированным программам варьируется от 100 до 200 часов [8, С. 75].

Кроме того, следует создать структурированный учебный план, который будет учитывать современные потребности и тренды в данной области. Введение в программу практических занятий и семинаров с участием приглашенных специалистов значительно улучшит качество образования и обеспечит студентов необходимыми знаниями и навыками. Важно привлечь внимание к мероприятиям, информируя о целях программы и ее значимости для профессионального роста участников [4, С. 62].

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 40 000 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. В бюджет предстоит вложить 265 тысяч рублей. Это средства, направляемые на улучшение системы оценки персонала Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Социально-экономическим эффектом от внедрения данного мероприятия станут привлечение новых квалифицированных кадров и повышение эффективности работы администрации (что повысит удовлетворение граждан качеством работы администрации).

Таким образом, обе категории мероприятий помогут администрации Петропавловск-Камчатского городского округа регулярно улучшать профессиональные знания, навыки и умения муниципальных служащих, обеспечивая их эффективную деятельность на службе. Это будет осуществлено наиболее экономичным образом и позволит привлечь перспективных квалифицированных специалистов на муниципальную службу. В совокупности указанные действия приведут к увеличению эффективности работы администрации на 21%. Кроме того, это будет способствовать улучшению качества муниципальных услуг, предоставляемых администрацией, и, как следствие, повысит уровень удовлетворенности граждан работой администрации.

Литература

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

2. Журавлев С.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / под редакцией С.И. Журавлева, Ю.Н. Туганова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 307 с.
3. Кормишкина Л.А. Государственное и муниципальное управление: итоговая государственная аттестация студентов: учебное пособие / под редакцией Е.Г. Коваленко. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 409 с.
4. Кузякин Ю.П., Ермоленко А.А. Государственная и муниципальная служба: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 284 с.
5. Купряева М.Н. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – Кинель: ИБЦ Самарского ГАУ, 2021. – 122 с.
6. Маркова О.В., Конобеева А.Б. Развитие и обучение персонала: учебно-методическое пособие. – М.: Директ-Медиа, 2023. – 160 с.
7. Овсянников Ю.Н. Государственная служба Российской Федерации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 284 с.
8. Полевая М.В. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под редакцией М.В. Полевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 273 с.
9. Уманская В.П., Малеванова Ю.В. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография. – М.: Норма, 2023. – 176 с.