

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №2, Том 10 / 2018, No 2, Vol 10 <https://esj.today/issue-2-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/22ECVN218.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Евдокимов С.Ю., Сергеев В.Ю. Критерии и методы аттестации государственных и муниципальных служащих // Вестник Евразийской науки, 2018 №2, <https://esj.today/PDF/22ECVN218.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Evdokimov S.Yu., Sergeev V.Yu. (2018). Criteria and methods of certification of state and municipal employees. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(10). Available at: <https://esj.today/PDF/22ECVN218.pdf> (in Russian)

УДК 33

Евдокимов Станислав Юрьевич

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Московский областной филиал в г. Красногорск, Россия

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: stanislavyurevich@list.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=885286

Сергеев Виктор Юрьевич

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Московский областной филиал в г. Красногорск, Россия

2 курс, магистрант

E-mail: Sergeev.vik-p@mail.ru

Критерии и методы аттестации государственных и муниципальных служащих

Аннотация. В статье рассматривается проблема совершенствования аттестации государственных и муниципальных служащих путем совершенствования критериев оценки и методов проведения аттестации, являющейся очень острой и актуальной проблемой на сегодняшний день. Реализация аттестационных программ государственных гражданских и муниципальных служащих определяет требования к сотрудникам государственных и муниципальных учреждений. Одновременно повышаются и требования как к профессиональным, так и личностным качествам государственных и муниципальных служащих. Подчеркивается необходимость того, что в настоящий момент важно и необходимо внедрение именно современных методов развития служебного профессионализма государственных и муниципальных служащих путем совершенствования программ аттестации, методов проведения аттестации и критериев оценки, так как от этого зависит повышение эффективности деятельности сотрудников данной категории.

Ключевые слова: аттестация; государственная служба; государственный гражданский служащий; квалификация; муниципальный служащий; аттестационная комиссия

В современных реалиях реализации государственной и муниципальной службы одной из самых главных причин эффективной работы государственных и муниципальных органов власти является уровень профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников. С развитием профессиональной компетенции у государственных гражданских и муниципальных

служащих требуется постоянное и непрерывное обновление и реализация комплекса профессиональных знаний из практического опыта.

Аттестация государственных гражданских и муниципальных служащих является неотъемлемой частью управления коллективом, а при правильном ее проведении организация способна достигнуть высоких показателей совместной профессиональной деятельности. Не смотря на то, что процессы проведения аттестации изменяются, они по-прежнему остаются несовершенны. Так, круг требований, которые предъявляются к государственным гражданским и муниципальным служащим, чаще всего замыкается на некотором, зачастую формально определенном, наборе компетенций сотрудника [1, с. 172].

Вместе с тем, аттестация представляет собой один из эффективных инструментов, посредством которого осуществляется управление государственными и муниципальными служащими. При помощи проведения аттестации у руководителя появляется возможность проведения диагностики персонала, определения ценности каждого из государственных или муниципальных служащих, получать дополнительное обоснование для принятия стратегически важных управленческих решений [10, с. 35].

В процессе проведения аттестации используются несколько видов оценок, среди которых [8, с. 104]:

- а) оценка деятельности, которая предусматривает оценку выполнения сотрудниками должностных обязанностей, достижение профессиональных целей, выполнение задач и планов работ в установленный срок;
- б) оценка квалификации, которая включает проведение экзамена среди государственных и муниципальных служащих. Экзамен по соответствующей специальности (профилю) проходит в письменной форме. Подготовкой вопросов к экзамену занимаются ведущие и главные специалисты. Также устанавливаются критерии оценки и приемлемые результаты;
- в) оценка личности сотрудника представляет собой оценку основных поведенческих характеристик государственного или муниципального служащего и соотношение результатов этой оценки с требованиями к поведению сотрудников.

Эффективная и грамотная процедура аттестации позволит на практике увидеть не только то, как гражданский или муниципальный служащий справляется со своими профессиональными обязанностями, но и его стиль общения с коллегами, умение коллективно решать задачи, ликвидировать проблемы, основываясь на личные знания и умения.

При этом, крайне важно сформулировать задачи, которые необходимо и возможно решить при помощи проведения аттестации.

Чаще всего выделяют следующие задачи аттестации [2, с. 22]:

- установление соответствия сотрудников занимаемой должности;
- повышение стимулирования роста профессионализма и уровня знаний сотрудников;
- формирование кадрового состава высокой квалификации;
- определение сотрудников, которым необходимо повышение квалификации.

Процесс прохождения аттестации сотрудников государственной и муниципальной службы носит поэтапный характер. При этом можно обозначить такие основные этапы процесса:

- первый этап – подготовка к проведению аттестации;

- второй этап – проведение аттестации;
- третий этап – удостоверительная деятельность [5, с. 86].

В процессе проведения аттестации, аттестуемые лица приглашаются на заседание аттестационной комиссии. В случае, если сотрудник не является на заседание комиссии без уважительных оснований или отказывается от прохождения аттестации, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а сама аттестация переносится на другой, более поздний срок.

В процессе аттестации комиссия изучает представленные на аттестуемое лицо документы, заслушивает сообщение проходящего аттестацию сотрудника, касающееся профессиональной службы аттестуемого. В некоторых случаях с целью представления профессиональной характеристики и компетенций, в процессе аттестации выступает и непосредственный руководитель аттестуемого. Важно отметить, что обсуждение личностных качеств и профессиональных компетенций аттестуемого должно носить объективный характер и принимать в учет результаты работы сотрудника, исполнение им должностного регламента, опыт работы и профессиональные навыки, отсутствие служебных взысканий и пр. И на этом данный этап заканчивается. То есть, основываясь лишь на успехах сотрудника и короткой беседе с ним, начинается подготовка аттестационной комиссии к формированию выводов и рекомендаций [3, с. 56].

Здесь, на наш взгляд, имеет место коренная ошибка всей процедуры аттестации, в данной беседе необходимо использовать эффективные методы и способы проверки служащего на профпригодность. Напомним, что аттестация – это оценка деятельности отдельного служащего, в основе которой лежит анализ работы этого сотрудника, выбор методик оценки его профессионализма является, пожалуй, одним из самых важных этапов.

Отметим, что согласно положений, изложенных в Указе Президента России № 110 в процессе проведения аттестации ко всем сотрудникам государственной и муниципальной службы необходимо использовать единый подход. Однако, на сегодняшний день фактически отсутствуют четкие критерии и объективные методы оценки аттестуемых лиц. Например, одним из основополагающих правил оценки аттестуемого служащего-руководителя является правило того, что руководитель отвечает только за подконтрольные его профессиональной деятельности показатели¹. В практической реализации проведения аттестации данное правило часто нарушается. Например, в декабре 2012 г. было принято Постановление Правительства РФ №1284², в соответствии с положениями которого Министерство экономического развития РФ издало Приказ «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений)». Эти рекомендации содержат методику оценки эффективности профессиональной деятельности ряда категорий руководителей, основанную на мнении граждан. Оценка предполагает пятибалльную шкалу, где положительные оценки – это «4» и «5» баллов, отрицательные оценки

¹ Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

² Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 N 1284 (ред. от 04.04.2017) «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» // СЗ РФ. – 2012. – №51. – Ст. 7219.

– это «3», «2», «1» баллов. Такая оценка должна проводиться в on-line режиме путем опроса граждан в сети Internet при помощи терминалов и прочих устройств.

Также одной из проблем оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих является формальный характер оценки. В данном случае результаты оценки могут быть сформированы на основании профессиональных достижений не одного, а нескольких сотрудников, работающих в группе (отделе) [7].

Следующая проблема оценки профессиональной деятельности в процессе аттестации заключается в том, что для поддержания высокого профессионального уровня и эффективной работы госслужащих важно, чтобы на государственную службу принимались специалисты, обладающие соответствующими профессиональными качествами. Конечно, нельзя не признать, что в данном направлении ведется масштабная работа различными министерствами и ведомствами. Например, в 2013 г. Министерством труда и социальной защиты РФ была разработана и в 2016 г. успешно апробирована обновленная версия методологического инструментария, при помощи которого устанавливаются квалификационные требования к сотрудникам государственной и муниципальной службы [4, с. 12].

В данной методике определены квалификационные требования, предъявляемые ко всем четырем категориям должностей государственных служащих (в т. ч. руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты) и включены требования, касающиеся таких характеристик, как уровень образования, стаж, профессиональные компетенции, умения, знания. При этом отсутствуют требования, связанные с психологическими аспектами осуществления службы. В результате появляется несоответствие, которое заключается в следующем: одной из основных задач государственной и муниципальной службы является служение гражданскому обществу, однако же требования, касающиеся знания психологии людей в методике не содержатся [3, с. 58].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что существующие, на сегодняшний день, методы оценки эффективности деятельности сотрудников, задействованных в государственном и муниципальном управлении далеки от того, чтобы признать их эффективными. В данной связи можно предположить, что не лишено смысла применение в процессе аттестации института независимой комиссии экспертов. Также остается неразрешенной проблема применения объективных критериев оценки аттестуемых лиц, так как разработка таких критериев для различных категорий сотрудников требует больших временных затрат. Следовательно, процедура аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих нуждается в изменении самой процедуры. Так, теоретические вопросы и собеседования с государственными служащими не отвечают современным критериям, которые направлены на новые технологии и способы управления государственными ресурсами. В данной связи предлагается внедрить в процедуру аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих следующие дополнительные требования.

Во-первых, обязательное проведение самопрезентации. Презентация представляет собой метод проведения интервью, в ходе которого оцениваются темперамент, отношение к жизни, мотивация аттестуемого.

Во-вторых, обязательная проверка письменной грамотности. Здесь государственный (или муниципальный) служащий должен письменно отвечать на вопросы. А сам его почерк должен быть подвергнут психодиагностическому анализу. Целью данного мероприятия является выявление у сотрудника определенного уровня личностных особенностей. Благодаря анкетированию исследуют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферу.

В-третьих, необходимо проводить демонстрацию коллегиальной работы. Так как государственный гражданский (муниципальный) служащий работает в отделах, управлениях и т. д., руководитель должен создавать специальные задания, которые подчиненные должны будут выполнить только сообща, тем самым проявится возможность или невозможность работы государственного служащего в команде. Этот аспект достаточно важен, так как при наличии факта разобщенности в работе служащих, эффект, от выполняемых плановых задач соответствующего отдела, будет низким, что отрицательно сказывается на деятельности органа государственной власти в целом.

В-четвертых, необходимо оценивать работу с разных позиций (начальник-подчиненный). При этом методе оценки, аттестуемый служащий рассматривается с нескольких сторон – со стороны руководителя, коллег, подчиненных, обращающихся граждан и самого аттестуемого.

Таким образом, совершенствование аттестации, путем внедрения дополнительных требований к государственным гражданским и муниципальным служащим, имеет положительный социальный эффект так как результат такой аттестации отражается на работе соответствующих органов. Соблюдение всех современных методик и способов оценки работников позволит в должной мере оценить как личные умственные способности, так и профессиональный уровень знаний и навыков служащего в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балдина А.С. Правовая основа дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 5-6. С. 172-174.
2. Евдокимов С.Ю. Институционализация неформальных экономических отношений на рынке труда как фактор устойчивого развития региона (на примере Республики Татарстан). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Казань, 2008.
3. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2017. – № 3. – С. 56-62.
4. Вишнепольская И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 5. – С. 11-14.
5. Куракин А.В. Процедура аттестации: регламент прохождения // Государственная служба. – 2015. – №5. – С. 85-89.
6. Лыгина А.В., Бреусова Е.А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 2. С. 201-206.
7. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы / Министерство труда и социальной защиты РФ. – М., 2016. – URL: http://rk.gov.ru/file/File/Metod_instrumentarii.pdf (дата доступа: 12.03.2018).
8. Евдокимов С.Л., Морозов Д.О., Розин И.В., Голубин Е.А. О механизме регулирования трудовых отношений на предприятии. Управление персоналом. 2005. № 17. с. 57.
9. Совершенствование государственного и муниципального управления в Российской Федерации: проблемы, поиски, решения / под общ. ред. М.И. Абрамовой, А.М. Петрова. – Саратов: Саратов. социально-эконом. ин-т (филиал) Российского эконом. ун-та им. Г.В. Плеханова, 2016. – 214 с.
10. Евдокимов С.Ю. Влияние трудовых отношений на состояние экономической безопасности государства. Экономические науки. 2007. № 36. с. 243-245.

Evdokimov Stanislav Yurievich

Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation
Moscow regional branch in Krasnogorsk, Russian
E-mail: stanislavyurevich@list.ru

Sergeev Viktor Yurievich

Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation
Moscow regional branch in Krasnogorsk, Russian
E-mail: Sergeev.vik-p@mail.ru

Criteria and methods of certification of state and municipal employees

Abstract. The article examines the problem of improving the attestation of state and municipal employees by improving the evaluation criteria and methods for attestation, which is a very acute and urgent problem for today. The implementation of certification programs of state civil and municipal employees determines the requirements for employees of state and municipal institutions. At the same time, the requirements for both professional and personal qualities of state and municipal employees are also increasing. The need is stressed that at the moment it is important and necessary to introduce exactly the modern methods for developing the professional professionalism of state and municipal employees by improving the evaluation programs, the methods of performance appraisal and evaluation criteria, as this increases the efficiency of employees in this category.

Keywords: attestation; civil service; state civil servant; qualification; municipal employee; attestation commission