

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Статья посвящена исследованию в области аттестации государственных служащих в Российской Федерации. Выявлены основные проблемы в данной области. Рассмотрена практика зарубежных органов государственной власти в сфере аттестации государственных служащих. Предложены рекомендации по совершенствованию процесса аттестации в России. Предложенные пути решения повысят эффективность работы государственных учреждений.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, аттестация, бюрократизация, дебюрократизация, эффективность.

Государственная служба занимает важное место в обеспечении успешного функционирования государства. Крайне важно, чтобы государственная служба функционировала эффективно, а ее служащие были мотивированы к продуктивной работе. При этом до сих пор многие проблемы государственной службы остаются нерешенными: отмечается общая низкая эффективность деятельности органов государственного управления, падение престижа государственной службы и авторитета гражданских служащих, повсеместное распространение коррупции, которая приобрела в последние годы значительные масштабы. В своем ежегодном послании Федеральному собранию президент В.В. Путин в очередной раз отметил необходимость борьбы с коррупцией, а в апреле этого года президент указом утвердил национальный план противодействия коррупции на 2016–2017 годы . [1]

Важную роль в системе государственного управления, а также развития кадрового потенциала государства играет аттестация государственных служащих. Она позволяет провести диагностику персонала, то есть получить информацию о сотрудниках, выявить "болевые точки", моменты, затрудняющие работу персонала, и своевременно решить эти проблемы. Аттестация, носящая, как правило, периодический характер, осуществляется в целях наиболее рационального использования труда работников, повышения их квалификации и ответственности. По ее результатам определяются деловые качества работников, уровень их

*© Килякова К.А., 2016

Килякова Кристина Андреевна – магистрант кафедры государственного и муниципального управления Самарского университета

квалификации и соответствие занимаемой должности или выполняемой работе. Кроме того, аттестация, давая работодателю возможность оценивать персонал, проверять уровень квалификации, соответствие занимаемым должностям (выполняемой работе), позволяет принимать взвешенные решения о карьере работников или о прекращении с ними трудовых отношений.

Вопросы подготовки, профессионального становления и форм оценки государственных служащих относятся к области административного права (А.П. Алехин, К.С. Вельский, А.В. Оболонский и др.), трудового права (А.В. Гусев, С.А. Иванов, Т.А. Нестерова и др.), социологии, психологии, истории (К.В. Востриков, В.Д. Граждан, В.П. Иванов, П.Н. Лебедев, и др.), менеджмента (Н.А. Волин, Ю.И. Иванов и др.), психологии управления (А.А. Дергач, А.Л. Журавлёв).

Аттестация государственного гражданского служащего в Российской Федерации проходит один раз в три года. Существуют категории служащих, аттестация которых может быть перенесена на другой срок. Оценка служебной деятельности основывается на четырех критериях: 1) соответствие квалификационным требованиям по замещаемой должности; 2) участие в решении поставленных перед подразделением задач; 3) сложность выполняемой им работы; 4) ее результативность [2].

Аттестация государственных служащих проводится в 3 этапа:

1) Организационный этап. На данном этапе принимается решение о проведении аттестации, сроках и ответственных за организацию и контроль, разрабатывает график прохождения аттестации, также создается аттестационная комиссия согласно п.10 ст.48 Закона №79-ФЗ. Каждому аттестуемому вручаются три документа, а именно: анкета, бланк самооценки и тест «Довольны ли вы своей работой»; [3]

2) Аналитически-оценочный этап. Он предусматривает анализ поступивших документов аттестационной комиссией, которая готовит проект заключения. Анализ завершается оценкой «Заключение руководителя».

3) Этап собеседования и проведения аттестации. Он характеризуется подведением итогов по анкетам, заполненными государственными служащими, которые приглашаются на личную беседу. В ходе беседы аттестуемые отвечают в устной форме на вопросы аттестационной комиссии.

Итоговая процедура данного этапа – это заполнение аттестационного листа, с которым госслужащий знакомится под роспись, и издание приказа аттестационной комиссии с одним из решений:

- а) соответствует замещаемой должности гражданской службы;
- б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы. [4]

В целом аттестация персонала в настоящее время является в значительной степени формальной. Сейчас в круг вопросов входят знания основных нормативно-правовых актов, необходимых для выполнения основных служебных обязанностей служащего. Но необходимо также оценивать его мобильность, индивидуально-психологические качества, мотивационные стороны его деятельности. Оценка аттестационной комиссии должна складываться из совокупности общего результата работы служащего, оценки деятельности его работы начальником, специфики деятельности государственного гражданского служащего. Отсутствие творческого подхода и бюрократизм, охватывающий все 3 этапа аттестации, а также излишняя «бумагозатратность» являются неблагоприятными факторами развития процесса аттестации в настоящее время [5].

Обратимся к практике зарубежных органов государственной власти в сфере аттестации служащих. Возьмем четыре страны с развитой демократией – Соединенные штаты Америки, Франция и Великобритания и Германии.

Так, в США аттестация проводится ежегодно. Для этого каждое подразделение формирует собственную систему, на основе которой проходит проверка результативности и эффективности деятельности работников. Критериями оценки деятельности являются следующие параметры:

-количественные параметры — количество осуществленных действий (переводов, выплат, запросов за период времени, в частности, за год);

-качественные параметры – наличие и количество жалоб от граждан, ошибок, судебных исков за несоблюдение обязательств или законодательства;

-временные параметры — количество времени, затраченное на выполнение работы (сроки завершения проектов, соответствие установленных сроков фактическим);

-затратные параметры – уровень издержек на выполнение работ (определение размера затрат на единицу выполненных работ (услуг)).

В случае неудовлетворительной оценки работы, служащий может быть уволен или переведен на другую должность. [6]

В Германии при оценке соответствия занимаемой должности госслужащего, аттестуемым предлагается разработать творческий проект по одной из предложенных тем, причем проект должен отвечать таким критериям, как неординарность, актуальность и реализуемость.

Интересен также опыт Франции в части оценки труда государственных служащих. Процедура аттестации французских

чиновников похожа, на первый взгляд, на российские аттестационные процедуры оценочного собеседования и аттестации и проходит как минимум один раз в два года.

Аттестацию проводит руководитель ведомства после согласования с одним или несколькими должностными лицами. По итогам аттестации оформляется специальный документ – бланк индивидуальной аттестации, состоящий из двух частей: общей оценки и поставленного балла.

Общая оценка является некой комплексной характеристикой работы государственного служащего, основанной на определенных критериях:

1. Общие умения и профессиональные знания
2. Взаимоотношения с другими сотрудниками и поведение, понимание миссии государственной службы, отношения с руководством, степень социализации, умение работать в команде, коммуникабельность.
3. Результативность и эффективность исполнения служебных обязанностей.
4. Способности к управлению.
5. Способность к новым функциям.

Формализовано результаты аттестации выражаются в балльной оценке (чаще всего от 0 до 20), которая выставляется служащему. Таким образом, аттестация включает в себя комплексный анализ всех сфер деятельности служащего.

Оценка работы государственного служащего в Великобритании включает в себя 3 компонента: детальное описание в письменном виде результатов выполнения задач, установленных в его программе (плане) на год; оценку итогов и результатов по соответствующим должности госслужащего нормативам и стандартам; имеющиеся комментарии или сведения о каких-либо чрезвычайных внешних факторах (например, семейные обстоятельства, личные проблемы и т.п.)

Система измерения и оценки результатов труда основывается на следующих главных принципах: основное внимание уделяется совершенствованию достигнутых результатов труда; результаты труда должны быть измеримыми и очевидными; по возможности, эффективность труда работника, использования материальных и иных средств должны быть измеримыми; оценка результатов производится по 5-балльной шкале, что наглядно иллюстрирует и определяет плохие и хорошие результаты труда. Также, по крайней мере, один раз в год каждый государственный служащий должен иметь возможность обсудить со своим непосредственным начальником достигнутые результаты и цели деятельности на следующий год, индивидуальные планы. [7]

Таким образом, в рассмотренных странах аттестация государственных служащих включает в себя комплекс мероприятий, в которых задействованы не только сами сотрудники и их непосредственные начальники, а также коллеги, которые непосредственно взаимосвязаны с аттестующим.

В связи с этим, можно выделить следующие проблемы процесса аттестации госслужащих в нашей стране:

- 1) Бюрократизм, излишняя «бумагозатратность», формальность, отсутствие творческого подхода.
- 2) Отсутствие четких критериев определения соответствия госслужащих занимаемой должности.
- 3) Недостаточная подготовка членов аттестационных комиссий.

Проанализировав зарубежный опыт проведения аттестации государственных служащих, можно предложить следующие пути решения данной проблемы:

1) Увеличение количества критериев, с помощью которых происходит оценка служебной деятельности. Внесение качественных (коммуникативные навыки, отношение к работе) и количественных параметров (объем работы, время, которое затрачено на его выполнение, а также количество затраченных финансовых средств) сможет заметно улучшить результат аттестации. Необходимо также не забывать о специфике работы конкретного государственного гражданского служащего, так как критерии должны быть актуальными и значимыми именно для оценки его деятельности.

2) Составление индивидуального плана личностно-профессионального развития работника, разработанного с его непосредственным руководителем в межаттестационный период.

3) Результаты аттестации должны включать в себя не только вынесение решения комиссии о соответствии или не соответствии замещаемой должности, а предписания государственному гражданскому служащему как улучшить свои показатели, например, о необходимости прохождения дополнительных обучающих курсов или предложения о переводе в другой отдел.

4) Внедрение творческого и креативного подхода в процесс аттестации. Например, составление и дальнейшая презентация SWOT-анализа (метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы) [8] государственного учреждения, в котором работает аттестуемый. Это поможет не только раскрыть творческий потенциал работника, а также его знания, но и начальнику рассмотреть предложенные решения имеющихся проблем в организации.

5) Обучение членов аттестационных комиссий, а также выдача им сертификатов после прохождения обучения. Эту задачу на конкурсной основе могли бы решать образовательные организации, имеющие лицензию на подготовку специалистов государственного и муниципального управления.

Названные пути улучшения процесса аттестации государственных служащих Российской Федерации могут помочь сделать процесс аттестации более качественным, стимулирующим раскрытие творческого потенциала госслужащих, способствовать дебиюрократизации процесса аттестации. Не вызывает сомнений, что следует изучать, но не слепо заимствовать опыт зарубежных стран в области аттестации государственных служащих. С учётом собственного опыта, а также знаний, накопленных специалистами развитых стран Запада, в различные исторические эпохи [9], возможно создать свою собственную современную систему аттестации государственных служащих применительно к реалиям нашего государства. Как следствие повысится эффективность работы государственных учреждений, а также увеличится кадровый потенциал нашей страны.

Библиографический список

1. Электронный ресурс: <http://comandir.com/2016/04/02/33942/>
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4. Лысенко В. Технология аттестации государственных и муниципальных служащих / В.Лысенко // кадры. – 1998.- № 4.- С.31-35.
5. Вольфсон Э.Н., Драгунова Н.Е., Арутюнян С.А., Логунова Ю.Е., Дебиюрократизация в процессе аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Журнал Вестник государственного технического университета – 2014 год, №1 (101).
6. Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: Учебное пособие. — Новосибирск: НГАУ, 2004.— 130 с.
7. Кононов Евгений Вячеславович, Опыт развитых государств в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих в соответствии с результатами этой деятельности [Электронный ресурс] //Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. — 2010 год, №4 (24). Номер статьи: 2403. URL: <http://eee-region.ru/article/2403/>
8. Майсак О. С. SWOT-анализ: объект, факторы, стратегии. Проблема поиска связей между факторами // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. — 2013. — № 1 (21).

9. Мартышкин С.А. Государственная служба зарубежных стран: ранние этапы эволюции // Вестник СамГУ. Серия «Экономика и управление». Самара, 2015 № 2 (124) с.57-64

*K. A. Kilyakova**

**IMPROVING THE PROCESS OF CERTIFICATION
OF CIVIL SERVANTS IN THE RUSSIAN FEDERATION.**

The article is devoted to research of public civil servants certification in the Russian Federation. The main problems in issued area were identified. The practice of foreign public authorities in this sphere was considered. Recommendations for improving the certification process in Russia were proposed solutions will increase the efficiency level in public institutions.

Key words: civil service, public civil servant, certification, bureaucratization, de- bureaucratization, efficiency.

*© Kilyakova K. A., 2016

Kilyakova Kristina Andreevna – graduate student of chair of state and municipal management, Samara University