

М. О. Варнина

**ПРОБЛЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ВОЗМОЖНЫЕ
ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Аннотация: В предложенной статье рассматриваются некоторые проблемы института аттестации государственных гражданских служащих, как законодательного, так и практического характера. Предла-

гаются возможные варианты решения данных проблем и меры по улучшению качества аттестации государственных гражданских служащих и эффективности их работы в общем.

Ключевые слова: аттестация, государственные гражданские служащие, аттестационная комиссия, эффективность государственной службы.

Важной стратегической целью развития системы государственного управления является повышение уровня социально-экономического развития. Достичь данной цели невозможно без повышения престижа и профессионализма государственной гражданской службы. Закрепленное правило распределения должностей в зависимости от профессиональной компетенции предполагает не только конкурсный отбор при зачислении на государственную гражданскую службу, но и дальнейший профессиональный рост гражданского служащего. Для этого используются различные оценки индивидуальных качеств, особое место среди которых занимает аттестация [11].

Под аттестацией государственных гражданских служащих понимают деятельность аттестационной комиссии, которая оценивает деловые, личностные и нравственные качества служащего, а также результаты его работы для определения степени соответствия государственного гражданского служащего занимаемой должности. По итогам данной научно-обоснованной процедуры аттестационная комиссия дает оценку и рекомендации по улучшению работы не только аттестуемого, но и всего государственного органа [13].

Ю. В. Астахов в своей статье «Актуальные проблемы исследования кадрового потенциала в системе муниципальной службы» выделяет следующие задачи аттестации:

- «Соблюдение на практике принципов службы.
- Обеспечение законности в системе функционирования службы.
- Формирование профессионального кадрового персонала.
- Выявление потенциальных возможностей служащих с целью их дальнейшего карьерного роста.
- Применения к служащему мер ответственности и стимулирования.

- Повышение дисциплины и ответственности служащих.
- Поддержание стабильности службы.
- Стимулирование повышения квалификации и профессионализма служащих.

- Предупреждение и борьба с коррупцией в системе службы» [5].

Тем не менее, практическая реализация процедуры аттестации сталкивается с множеством трудностей, несмотря на обязательность данной нормы, закрепленные в законодательстве.

Так одной из проблем института аттестации государственных служащих являются неопределенные сроки и механизмы обжалования государственным гражданским служащим результатов аттестации.

В Указе Президента РФ № 110 зафиксировано, что «не позднее чем через семь дней после проведения аттестационной комиссии материалы на аттестуемого гражданского служащего должны быть направлены представителю нанимателя, не позднее чем через месяц после проведения аттестации работодатель должен принять решение по служащему, подвергшихся аттестации» [2]. Таким образом, важно, чтобы сроки подачи жалобы на решение аттестационной комиссии вкладывались в период, когда результаты аттестации и еще не отправлены руководителем. Это может помочь сэкономить время и средства на рассмотрение, а также будет способствовать объективности расследования.

В свою очередь, механизм обжалования должен включать в себя: сроки подачи жалобы, форму подачи жалобы, постановление органа, полномочного рассматривать жалобы, сроки и порядок рассмотрения жалобы, варианты решений по рассмотрению жалобы и т. п. [8].

В некоторых государственных органах помимо определения ответственности служащих занимаемым должностям на аттестационную комиссию возлагается задача проведения квалификационного экзамена. Это не противоречит положению Указа Президента Российской Федерации № 111 от 01.02.2005 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний навыков и умений скобка профессионального уровня», в соответствии с которым конкурсная или аттеста-

ционная комиссия проводит квалификационный экзамен [1]. В то же время А. М. Кузнецов считает, что «это делает процедуру аттестации весьма трудоемкой, поэтому в тех государственных органах, в которых присутствует достаточная штатная численность сотрудников, предлагается снять с аттестационной комиссии функцию приема квалификационного экзамена» [8].

Кроме того, С. С. Зенин утверждает, что «критерии сложности выполняемой работы, эффективности и результативности требует усовершенствования в виду того что на сегодняшний день унифицированной методики оценки и показателей деятельности государственного служащего, закрепленной в его должностном регламенте, не предусмотрено. А принятые на сегодняшний день методические рекомендации по комплексной оценке носят рекомендательный характер» [7].

Существующая в органах система планирования не дает возможность правильно оценить итоги работы служащего уровня руководителя. Это приводит к тому, что при оценке результатов их работы учитываются не конечные результаты, выполнение текущих обязанностей по организации работы государственного учреждения, выполнению конкретных поручений и демонстрации лидерских качеств, что не всегда указывает на результативность работы руководителей. Как утверждает Д. А. Герасименко, из-за этого возникают следующие проблемы:

- «Оценка итогов работы государственного служащего не соответствует успешности достижения целей, которые были перед ним поставлены, то есть не является адекватной.
- Неадекватность оценки снижает эффективность работы как руководителей, которые были незаслуженно высоко оценены, так и тех, которые были незаслуженно недооценены» [6].

Поэтому необходима новая усовершенствованная процедура аттестации. Под такой процедурой можно понимать комплексную аттестацию, дополненную новыми мероприятиями, как касающиеся повышения квалификации государственного гражданского служащего, так и более полной и объективной оценки его работы. Например,

в комплексе могут быть проведены следующие виды аттестации: на соответствие квалификации, на знание устава государственного органа либо регионального устава, истории и социально-экономического положения региона и т. п. Однако такой комплекс мероприятий непременно должен быть сопровождается распространением среди государственных служащих востребованной и доступной литературы, где они могли бы получить необходимые для прохождения аттестации знания.

Кроме того, процедура аттестации может быть дополнена психологическими исследованиями. Такие исследования могут помочь определить соответствие сотрудника занимаемой должности, его потенциал и желание работать, что даст возможность руководителю того или иного государственного органа более эффективно управлять своими подчиненными. Однако такие результаты могут быть получены только при условии найма на работу профессиональные организации для проведения подобного исследования [10].

Однако, помимо определения соответствия государственного служащего занимаемой должности, на современном этапе необходимо создать все условия для развития его профессиональных навыков, улучшения результатов и качества служебной деятельности [12].

Кроме того, важно эффективно использовать результаты аттестации. Государственный служащий должен применять итоги аттестации на практике, отслеживать конкретные изменения и совершенствования собственного положения. А руководство государственного учреждения, в свою очередь, обязано проводить мероприятия, нацеленные на исполнение рекомендаций аттестационной комиссии, улучшение системы повышения квалификации.

Многое из предложенного, по мнению автора, вполне возможно осуществить, если ввести практику составления и отслеживания индивидуальных планов развития гражданских служащих. Индивидуальный план развития (ИПР) — это документ, содержащий в себе конкретные цели и мероприятия по развитию сотрудника, его деловых и профессиональных компетенций.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании го-

сударственных гражданских служащих Российской Федерации», Индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего разрабатывается им в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем сроком на три года [3]. Данный Указ не определяет, что ИПР необходимо разработать исходя из результатов аттестации, но срок его реализации позволяет сделать вывод, что план должен отражать мероприятия по развитию профессиональных навыков в межаттестационный период, и, следовательно, должен составляться по результатам аттестации [12].

ИПР дает возможность контролировать развитие каждого конкретного служащего. Выполнение индивидуального плана развития можно считать показателем эффективности работы самого служащего, его руководителя, а также системы обучения и развития персонала в целом. К этому же во время самой аттестации гражданского служащего индивидуальный план развития является наглядным показателем отражающим степень достижения служащим поставленных целей, результативности его работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): Указ Президента Российской Федерации. № 111 от 01.02.2005 (в ред. от 01.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 438.
2. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации. № 110 от 01.02.2005 (в ред. от 28.08.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 437.
3. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации. № 1474 от 28.12.2006 (в ред. от 8.03.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 1. Ст. 203.

4. Астахов Ю. В. Актуальные проблемы исследования кадрового потенциала в системе муниципальной службы // Право и образование. М., 2009. № 3. С. 94-104.
5. Барциц И. Н., Демин А. А., Игнатов В. Г., Денисов В. В., Акопов Л. В., Догадайло Е. Ю. Служебное право (Государственная гражданская служба): учеб. пособие // МарТ Издательский центр. Ростов н/Д, 2007. 480 с.
6. Герасименко Д. А. Специфика оценки результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих [Электронный ресурс] // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-otsenki-rezultativnosti-professionalnoy-služhebnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-službaschih> (дата обращения: 10.03.2017).
7. Зенин С. С. Отдельные направления совершенствования правового регулирования профессионально-общественной аттестации государственных служащих // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2015. № 1. С. 10-14.
8. Кузнецов А. М. Аттестация — кадровая технология роста // Государственная служба. М., 2011. № 5. С. 27-30.
9. Мамонтова В. Ф. Проблемы реализации процедуры аттестации муниципальных служащих в России (на примере Тюменской области) // Исследование социально-экономических и политических институтов и процессов: материалы Всероссийской научной конференции студентов и молодых исследователей. Киров: Изд-во ВятГГУ, 2008.
10. Перов А. В., Горкина М. А. Лучшая практика повышения квалификации муниципальных служащих // Глава местной администрации. М. 2011. № 6. С. 70-79.
11. Пресняков М. В. Конституционная концепция справедливости // Известия вузов. Правоведение. 2011. № 6. С. 102-130.
12. Соколова И. Б. Модернизация аттестационных процедур государственных гражданских служащих в Ямало-Ненецком автономном округе [Электронный ресурс] // Вопросы управления. 2013. № 22. URL: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2013/01/09/> (дата обращения: 10.03.2017).
13. Старилев Ю. Н. Курс общего административного права: в 3 т. Т. 2. М., 2002. 728 с.