

УКД 352.075

***АТТЕСТАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ:  
СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ***

***Скрынник А.А.,***

*Студентка*

*Московский Государственный Психолого-Педагогический Университет*

*Москва, Россия*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается актуальная на сегодняшний день проблема совершенствования механизмов аттестации муниципальных служащих путем внедрения новых критериев оценки и методов проведения аттестации. Также подчеркивается необходимость и важность внедрения современных методов развития служебного профессионализма муниципальных служащих путем совершенствования различных программ и методов проведения аттестации служащих, так как от этого зависит повышение эффективности их деятельности.

**Ключевые слова:** аттестация, квалификационные требования, муниципальный служащий; аттестационная комиссия; соответствие должности.

***CERTIFICATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE SYSTEM OF  
ACTIVITY OF LOCAL GOVERNMENTS: STATE AND WAYS OF  
IMPROVEMENT***

***Skrynnik A.A.***

*Student*

*Moscow State University Of Psychology And Education*

*Moscow, Russia*

**Annotation.** In this article the problem of improvement of mechanisms of certification of municipal employees by introduction of new criteria of an assessment and methods of carrying out certification is considered actual today. The necessity

and importance of introduction of modern methods of development of office professionalism of municipal employees by improvement of various programs and methods of carrying out certification of employees as increase of efficiency of their activity depends on it is also emphasized.

**Key words:** certification, qualification requirements, municipal employee; certification Commission; compliance with the position.

На сегодняшний день главным показателем эффективной работы государственных служащих является опыт работы в данной сфере, их профессионализм, навыки и знания. Для развития профессионализма недостаточно только теоретической базы знаний, следовательно, необходимо постоянное использование этих знаний в практике.

Важной составляющей успешной деятельности государственного служащего являются его теоретические знания и практические навыки [6]. Практические навыки отражаются в деятельности сотрудника, занимающего ту или иную должность. В свою очередь, теоретические знания могут быть определены с помощью процесса аттестации госслужащих.

Аттестация муниципальных служащих позволяет определить квалифицированность кадров и уровень их знаний. Правильное проведение аттестации государственных и муниципальных служащих помогает получить более точные показатели уровня знаний сотрудников. Со временем процесс аттестации подвергается изменениям и совершенствованиям, однако, нельзя сказать, что он является идеальным [1, с. 172].

Аттестация государственных и муниципальных служащих позволяет проверить большое количество навыков сотрудника за короткое время, поэтому этот процесс необходим в течение всей карьеры сотрудника. Проведение аттестации государственных служащих в тоже время является хорошим мотивом для качественной работы сотрудника. В свою очередь руководитель

посредством аттестации своих сотрудников имеет возможность определить качество их работы и правильность занимаемой должности.

Процесс аттестации сотрудников включает в себя несколько видов используемых оценок:

1. Оценка деятельности. Этот показатель помогает выявить качество выполняемой сотрудником работы, а также отобразить цели, которые удастся достичь в процессе своей профессионально деятельности.

2. Оценка квалификации. Этот процесс включает в себя проведение экзамена. Вопросы к экзамену готовятся заранее руководителями отделов и старшими специалистами. Экзамен проводится только в письменной форме и по профилю деятельности сотрудника.

3. Оценка личности. Данный вид оценки сотрудника позволяет определить важные для государственного и муниципального служащего индивидуальные качества и соотнести их с качествами, которыми должен обладать квалифицированный специалист в данной сфере государственного управления.

Благодаря правильно проведенной процедуре аттестации государственных и муниципальных служащих, можно увидеть не только его реальные знания, но и то, как он будет справляться с предстоящими проблемами, как он умеет работать в команде, и насколько правильно использует свои умения и навыки.

Для правильного проведения аттестации госслужащих для начала необходимо понять какие именно задачи требуется поставить. Зачастую, задачи следующие:

- Установить, соответствуют ли сотрудники своей занимаемой должности
- Повысить, если это требуется, стимулирование уровня знаний и профессионального роста сотрудников

- Добиться того, чтобы кадровый состав полностью достигал высокого профессионализма
- Повысить уровень профессиональной квалификации сотрудникам, которые в этом нуждаются.

Процесс проведения аттестации государственных и муниципальных служащих начинается с того, что каждый сотрудник приглашается на заседание комиссии. В случае неявки по неясным причинам, а также, в случае отказа от прохождения аттестации, аттестуемого могут привлечь к дисциплинарной ответственности. Далее, всю процедуру переносят на другое время [5, с. 86].

Если же сотрудник является на заседание, представители комиссии изучают его документы и слушают краткое сообщение данного сотрудника о своей профессиональной деятельности и навыках. Некоторые случаи позволяют во время аттестации выступить и непосредственному начальнику аттестуемого. Во время данного процесса комиссия не должна пускать в ход обсуждение личных качеств сотрудника, а должны обсуждаться только его профессиональные навыки, знания, опыт работы, исполнение им всех должностных обязанностей, отсутствие каких-либо взысканий и тому подобное. На основе этой беседы комиссия уже формирует выводы рекомендации по данному сотруднику [2, с. 56].

Данной беседы недостаточно для каких-либо выводов о сотруднике, и должны присутствовать какие-то более эффективные методы проверки профессиональных знаний сотрудников, так как аттестацией является оценка деятельности сотрудника именно на основе анализа его работы.

Министерством экономического развития РФ был издан Приказ, в основе которого лежат рекомендации по оценке профессиональной деятельности сотрудников. В нем показана оценочная шкала от 1 до 5 баллов, где первые три балла являются отрицательными. Проведение этой оценки предлагается в Интернете путем опроса граждан [6, с. 125].

Также, существует проблема в том, что некоторые оценки профессиональных знаний распространяются не на конкретного сотрудника, а на весь отдел, что усложняет решение данной проблемы. Также, существует проблема, связанная с тем, что эффективная работа какого-либо отдела может быть таковой, только если каждый из его сотрудников является специалистом в своей области и обладает соответствующим знаниями и профессионализмом. Однако, для этого уже была разработана определенная программа с методологическим инструментарием, с помощью которого установлены четкие профессиональные требования к госслужащим, причем, данные требования сделаны для каждой должности, как для руководителей, так и для помощников и специалистов. [3, с. 12]. Однако, присутствует ошибка в том, что нет требований касемо знаний психологии людей, ведь одной из главных задач муниципальных и государственных служащих является служение гражданскому обществу [2, с. 58].

В заключение хотелось бы сказать, что существующие требования к аттестации госслужащих не настолько эффективны, насколько должны быть. Здесь требуется изменить саму процедуру. Недостаточно только беседы с сотрудником, которая включает в себя теоретические вопросы. К этому процессу можно было бы привлечь и независимую комиссию экспертов. Также, лучше было бы создать объективные критерии оценки государственных и муниципальных служащих, которые не разделяются на различные категории госслужащих.

Авторы предлагают несколько внедрений в данную процедуру. Во-первых, во время начального этапа аттестации сделать не просто сообщение с личными профессиональными качествами, но и небольшое интервью, в котором раскроются и темперамент сотрудника, и его психологические стороны, да и вообще отношение к жизни. Во-вторых, сделать письменный опрос, в котором можно будет не только увидеть профессиональные знания сотрудника, но и составить психодиагностический анализ по его почерку, с Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

помощью которого можно будет узнать особенности темперамента и особенности межличностных отношений. В-третьих, провести небольшую проверку сотрудника в команде. Дать нескольким сотрудникам конкретную задачу, которую они должны будут выполнить в определенный срок, и посмотреть на работу каждого, справляются ли они с коллегиальной работой или нет. Это является достаточно важным фактором, так как от этого будет зависеть окончательный эффект выполняемых задач какого-либо отдела, что приведет к отрицательным последствиям в работе организации. И последнее, каждого сотрудника нужно оценивать с разных сторон. Допустим, обычного сотрудника оценивать не только со стороны его руководителя, но и со стороны коллег, граждан, которые обращаются к нему и со стороны подчиненных [4, с. 35-41].

Следовательно, можно сделать вывод о том, что данные внедрения в процесс аттестации государственных и муниципальных служащих повлекут за собой только положительный эффект работы различных государственных органов. А при соблюдении предложенных методик анализа профессиональных знаний сотрудника позволит в нужной степени оценить профессионализм каждого сотрудника намного глубже, что так же приведет только к положительным последствиям.

### **Библиографический список**

1. Балдина А.С. Правовая основа дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015. № 5-6. С. 172-174.
2. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2017. № 3. С. 56-62.

3. Вишнепольская И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 5. С. 11-14.

4. Иванова С.П., Данилина М.В. Система оплаты труда 2017: Экономический и законодательный аспект // Нормирование и оплата труда в промышленности» №1-2 – М: Издательский дом «Панорама», 2018. С. 35-41

5. Куракин А.В. Процедура аттестации: регламент прохождения // Государственная служба. - 2015. - №5. - С. 85-89.

6. Лохтина Ю.А., Николаева А.А., Савченко И.А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 8. С. 123-128.

*Оригинальность 98%*