

ВВЕДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ

Н.В. ХЛАБЫСТОВА, В.В. ПАГИН

*Кубанский государственный технологический университет,
350002, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2.*

В современной России формируются новые системы органов государственной власти, которые ориентированы на взаимодействие с населением. Поэтому, если возникают проблемы с выполнением государственными служащими своих должностных обязанностей, то это в первую очередь отражается на населении страны, а не только на функционировании самого органа власти. В данной статье рассматривается проблема аттестации государственных служащих, актуальность которой не вызывает сомнений. Подчеркивается необходимость улучшения аттестации государственных служащих, а также даны практические рекомендации по ее совершенствованию.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, аттестация, квалификация, результативность, трудовой потенциал, деятельность.

В настоящее время, руководители организаций стали уделять больше внимания профессиональным компетенциям сотрудников своих фирм, оценивая уровень образования подчиненных, их квалификацию, опыт работы и универсальные личностные черты. Таким образом, работодатели повышают требования к профессиональным навыкам и умениям своих подчиненных, их производительности.

Компетентный работодатель всегда стремится обеспечить высокую эффективность своей организации, поэтому он большое внимание уделяет непосредственно качеству работы. Основной проблемой, которая снижает эффективность работы организации, является низкий уровень профессиональных компетенций, а также отсутствие необходимых универсальных навыков работников.

Для государственных гражданских служащих данная проблема является также актуальной, так как государственные служащие несут прямую ответственность перед населением за качество выполненной работы. Граждане, обратившиеся в государственный орган, по качеству выполненной работы судят не столько о конкретном исполнителе, сколько о качестве работы самого

органа власти. Чтобы не допустить негативных оценок со стороны населения результатов работы государственных служащих, а также сохранить и поддержать авторитет у горожан, следует проводить аттестации.

Основной целью введения дополнительных требований к государственным гражданским служащим, выступает усложнение процедуры аттестации, путем увеличения объема предъявляемых требований. Реализация поставленных задач будет способствовать повышению качества выполняемой работы служащими в органах государственной власти, что, в свою очередь, повысит авторитет органов власти среди населения.

Аттестация сотрудников 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.

Круг требований, которые предъявляются к государственным служащим, как правило, замыкается на определенном наборе компетенций госслужащего. То есть, не используются такие требования как обладание культурой речи, способность к самопрезентации, письменная грамотность, способность работать в команде, а также возможность проявить себя не только с позиции подчиненного, но и с позиции руководителя. Все это можно раскрыть в процессе аттестации государственных служащих, однако все это не используется.

В целом аттестация – это периодическая проверка уровня профессиональных навыков и знаний работника с целью установления соответствия его занимаемой должности.

Рассматривая аттестацию в конкретной области – государственной гражданской службе можно сделать следующие выводы: аттестация в системе государственной гражданской службы представляет собой государственную проверку деловой квалификации служащего в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия гражданского служащего

замещаемой должности гражданской службы. Вышеназванный аспект аттестации вытекает из основной обязанности государственного служащего – поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей.

Процедура аттестации государственных служащих в том виде, которая применяется на современном этапе, требует изменения самой процедуры. Теоретические вопросы и собеседования с государственными служащими не отвечают современным критериям, которые направлены на новые технологии и способы управления государственными ресурсами, это подчеркивает новизну исследования [1].

Грамотно организованная процедура аттестации позволит на практике увидеть не только то, как гражданский служащий справляется со своими обязанностями в действительности, но и его стиль общения с коллегами, умение коллективно решать задачи, ликвидировать проблемы, основываясь на личные знания и умения. Такая процедура аттестации во многом повысит заинтересованность гражданских служащих в стремлении самосовершенствоваться.

Не секрет, что при проведении аттестации в государственных органах власти, практически все аттестуемые успешно ее проходят, однако результат их работы не всегда отражает высокий профессиональный уровень деятельности, что отрицательно сказывается на деловой репутации и имидже государственных органов.

Перед тем как перейти непосредственно к мероприятиям по совершенствованию процедуры аттестации, необходимо указать современное положение данной процедуры.

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" определяет основные положения аттестации гражданского служащего [2]:

1) Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

2) При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях.

3) Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", с которыми заключен срочный служебный контракт.

Аттестация также может быть внеочередной, такая проверка проводится после принятия в установленном порядке решения:

а) о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;

б) об изменении условий оплаты труда гражданских служащих.

Важно сформулировать те задачи, которые возможно решить с помощью проведения аттестации, а также цели ее проведения. Обычно выделяют следующие задачи аттестации:

– установление соответствия работников занимаемой должности;

– повышение стимулирования роста профессионализма и уровня знаний работников;

– формирование высококвалифицированного кадрового состава;

– определение необходимости повышения квалификации работников.

Помимо основополагающих задач процесса проведения аттестации, можно обозначить функции правильно выполненной аттестации (рисунок 1). Данный перечень может варьироваться от метода проведения аттестации, но его цели заключаются в повышении производительности и эффективности деятельности как конкретного сотрудника, так и всей организации в целом [3].

Как можно увидеть на рисунке 1, каждая функция имеет важнейшее значение в процессе проведения аттестации. Данными задачами и функциями руководствуется аттестационная комиссия при проведении аттестации государственных гражданских служащих.



Рисунок 1 – Функции аттестации

Итак, проведение процедуры аттестации государственных гражданских служащих осуществляется поэтапно. Можно условно выделить 3 этапа:

1. Подготовка к проведению аттестации;
2. Порядок аттестации;
3. Удостоверительная деятельность.

Нас интересует непосредственно процесс проведения аттестации, так как именно от него зависит результат данной процедуры.

Аттестация проводится с приглашением аттестуемого государственного гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии. В случае его неявки на заседание указанной комиссии без уважительной причины или отказа его от аттестации госслужащий привлекается к дисциплинарной ответственности, а сама аттестация переносится на более поздний срок [4].

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого государственного гражданского служащего, а в случае необходимости – его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. Обсуждение профессиональных и личностных качеств гражданского

служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно быть объективным.

При этом должны учитываться результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента, профессиональные знания и опыт работы гражданского служащего, соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, а при аттестации гражданского служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, также организаторские способности.

И на этом данный этап заканчивается. То есть, основываясь лишь на успехах служащего и короткой беседе с ним, начинается подготовка аттестационной комиссии к формированию выводов и рекомендаций. В этом обстоятельстве, на наш взгляд, и заключается коренная ошибка, 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 работника, выбор методик оценки его профессионализма является, пожалуй, одним из самых важных этапов. Итак, практическая значимость данного проекта раскрывается в следующем.

Так как процесс проведения аттестации государственных гражданских служащих осуществляется коллегиально, то помимо обыкновенного опроса аттестуемого следует внедрить следующие дополнительные требования:

1. Произвести самопрезентацию. Если мы заглянем в англо-язычную литературу, то увидим такой термин как «Performanceappraisal» – метод проведения интервью, в ходе которого оцениваются темперамент, отношение к жизни, мотивация. В силу чего следует включить в интервью аттестации такие темы как:

1.1 биографическая (вопросы сосредоточены на профессиональном опыте аттестуемого, оценивается компетентность принятых решений в нестандартных ситуациях, стиль работы, личная позиция и ранжирование важности профессиональных задач и др.);

1.2 поведенческая (оценивается стиль поведения в тех или иных ситуациях, способность улаживать конфликт и находить общий язык с подчиненными или начальством, а также решать сложные производственные задачи).

2 Проверка письменной грамотности. Здесь госслужащий должен письменно отвечать на вопросы. А сам его почерк должен быть подвергнут психодиагностическому анализу. Целью такого мероприятия является выявление у сотрудника определенного уровня личностных особенностей. Благодаря анкетированию исследуют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферу.

3. Демонстрация коллегиальной работы. Так как гражданский 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 разобщённости в работе служащих, эффект, от выполняемых плановых задач соответствующего отдела, будет низким, что отрицательно сказывается на деятельности органа государственной власти в целом. Такие специальные коллективные задания должны разрабатываться комиссией, для последующего их решения группой аттестуемых, за исключением тех редких случаев, когда аттестуемый один.

4. Работа 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. При этом рассматриваются действия работника в реальных ситуациях. Такой способ оценки позволяет получить более точную и

объективную оценку его действий и способностей, а также поможет обозначить проблемы в той или иной области. Метод хорошо раскрывает профессиональную деятельность данного работника, находящегося на различных квалификационных уровнях со своим непосредственным руководителем, но при этом связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания). Различия между необходимым и существующим уровнем компетентности становятся наиболее отчетливыми.

И только после внедрения вышеуказанных требований к госслужащим, в процессе аттестации, можно полноценно проверить соответствие государственного гражданского служащего занимаемой им должности в органе власти. Только тогда, решение аттестационной комиссии будет являться объективным и правомерным, что будет служить поводом к повышению или понижению в должности гражданской службы.

Таким образом, совершенствование процедуры аттестации, путем внедрения дополнительных требований к государственным гражданским 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 общем.

Сегодняшняя аттестация, к сожалению, носит чисто формальный характер и сам аттестационный процесс укладывается в короткую беседу, на основе которой принимается соответствующее решение. Многие органы государственной власти хоть и стремятся повысить работоспособность своего персонала, но в действительности пренебрегают научными общепризнанными методиками оценки работников, что в реальной степени позволяет оценить компетентность служащих и повысить эффективность командной работы в органах власти.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зелинский С.Э. Аттестация и оценка государственных служащих: взгляд изнутри //Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. Выпуск № 1, 2015, с. 171-178.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
3. Заварихина С. А. Аттестация государственных служащих// Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. Выпуск № 17, 2009, с. 39 – 44.
4. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. N 1474 «О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих» (в ред. Указов Президента РФ от 16.04.2001 № 433, от 08.08.2001 № 1002).

REFERENCES

1. Zelinskiy S.E. Attestatsiya i otsenka gosudarstvennykh sluzhashchikh: vzglyad iznutri //Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS. Vypusk № 1, 2015, s. 171-178.
2. Federalnyy zakon ot 27.07.2004 N 79-FZ (red. ot 03.07.2016) "O gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhbe Rossiyskoy Federatsii".
3. Zavarikhina S. A. Attestatsiya gosudarstvennykh sluzhashchikh// Bukhgalterskiy uchet v byudzhетnykh i nekommercheskikh organizatsiyakh. Vypusk № 17, 2009, s. 39 – 44.
4. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 28 dekabrya 2006 g. N 1474 «O dopolnitelnykh merakh po podgotovke gosudarstvennykh sluzhashchikh» (v red. Ukazov Prezidenta RF ot 16.04.2001 № 433, ot 08.08.2001 № 1002).

*INTRODUCTION OF ADDITIONAL REQUIREMENTS TO THE PUBLIC CIVIL
SERVANTS WHEN CARRYING OUT CERTIFICATION*

N.V. KHLABYSTOVA, V.V. PAGIN

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350002.*

In modern Russia formed a new system of public authorities that are focused on interaction with the population. So if you have problems with the performance by civil servants their official duties, it primarily affects the population and not only on the functioning of the authority. This article discusses the problem of certification of public servants, the relevance of which is not in doubt. Emphasizes the need to improve appraisal of civil servants, and provides practical recommendations for its improvement.

Key words: state service, state employee, certification, qualification, efficiency, employment potential, activity.