

К ВОПРОСУ ОБ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И ЕЕ РОЛИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Г. А. БЕДОВ,

старший преподаватель

Владимирского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Современная кадровая политика предъявляет серьезные требования не только к подготовке, переподготовке, повышению квалификации, но и к оценке кадров. Поэтому неуклонно возрастает значение одной из важнейших организационно-правовых форм проверки (контроля) и оценки профессиональных и других качеств руководителей и специалистов – аттестации. Аттестация руководителей и специалистов является важнейшим инструментом в работе с управленческими кадрами, так как она осуществляется систематически и имеет юридическую силу. Аттестация государственных и муниципальных служащих – чрезвычайно значимый вопрос именно потому, что от эффективной работы управленцев – государственных служащих зависит стабильное существование государства.

Каждый государственный и муниципальный служащий в течение своей жизни не раз сталкивается с аттестацией, поэтому необходимо знать всю структуру аттестации и быть готовым к ней. К настоящему времени разработано множество методов оценки персонала. Но именно аттестация может быть основным методом анализа состояния персонала государственной и муниципальной службы.

Аттестация дает возможность получить интегрированную оценку деловых и личностных качеств работника, его персонального вклада в результаты деятельности организации.

Аттестация государственных и муниципальных служащих выступает одним из основопо-

лагающих элементов в построении карьеры служащего и определения необходимости его дальнейшего нахождения на службе.

Аттестация имеет важнейшее значение в практической деятельности служащих, поскольку является правовым средством расширения демократических начал в кадровой политике и в управлении государственной и муниципальной службой, средством обеспечения формирования и реализации целенаправленной и предсказуемой кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления, и, в конечном счете, в формировании персонала управления (кадрового потенциала) в органах власти.

Аттестация необходима для регулярного определения уровня профессиональной подготовки служащего и степени ее соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям государственной и муниципальной службы. Совершенствование и упорядочение прохождения службы невозможно без периодической аттестации служащих.

Аттестация не является самоцелью, т.е. организация не должна проводить аттестацию ради аттестации. Целью ее проведения является рациональная расстановка кадров и их эффективное использование. Аттестация имеет целью изыскание резервов роста повышения производительности труда и заинтересованности работника в результатах своего труда и всей организации, наиболее оптимальное использование экономических стимулов и социальных гарантий, а также создание условий для более динамичного и всестороннего развития личности.

Можно сформулировать основные цели аттестации

ные задачи аттестации:

- установление соответствия служащего замещаемой должности (определение уровня профессиональной подготовки);

- принятие решения о несоответствии замещаемой должности.

Аттестация в более широком понимании решает следующие основные задачи:

- соблюдение на практике принципов государственной и муниципальной службы;

- обеспечение законности в системе функционирования государственной и муниципальной службы;

- формирование профессионального кадрового персонала органов государственной власти и местного самоуправления;

- выявление потенциальных возможностей государственного и муниципального служащего с целью повышения его по службе;

- применение к служащему мер ответственности и стимулирования; повышение дисциплины и ответственности;

- обеспечение реального функционирования

НАИМЕНОВАНИЕ ЦЕЛЕЙ	ХАРАКТЕРИСТИКА ЦЕЛЕЙ
1. Административные:	
Повышение	Замещение вакантных должностей служащими, проявившими свои способности, удовлетворение стремления к успеху
Перевод	Приобретение служащими нового опыта
Понижение	Если руководство считает, что прекращение служебного контракта с сотрудником нецелесообразно, учитывая его стаж и заслуги в прошлом
Прекращение служебного контракта	Сокращение штатов
2. Информационные	Информирование служащих об относительном уровне их квалификации, качества и результатов профессиональной служебной деятельности. Информирование о качественном составе персонала государственного органа, степени загрузки служащих и использование их по специальности, совершенствовании стиля и методов управления персоналом госслужбы
3. Мотивационные	Вознаграждение благодарностью, денежным содержанием, повышением в должности служащих. Заинтересованность служащих в результатах своей профессиональной служебной деятельности и всего государственного органа. Использование экономических стимулов и социальных гарантий. Создание условий для более динамичного всестороннего развития личности.

Аттестация в узком смысле проводится с целью проверки и оценки профессиональных, деловых и личных качеств служащего, установления его служебно-должностного соответствия предъявляемым требованиям к службе.

Таким образом, можно выделить две основ-

механизма продвижения служащих по служебной лестнице;

- поддержание стабильности государственной и муниципальной службы;

- стимулирование повышения квалификации и профессионализма служащих;

■ предупреждение и борьба с правонарушениями и коррупцией в системе государственной и муниципальной службы.

Аттестация государственного служащего – оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего замещаемой должности государственной службы.

Основным нормативным актом, который регулирует аттестацию государственных служащих, является Положение «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ» от 1 февраля 2005 г.¹

Аттестация проводится один раз в три года.

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Аттестации не подлежат гражданские служащие:

- а) прослужившие в данной должности гражданской службы менее одного года;
- б) достигшие возраста 60 лет;
- в) беременные женщины;
- г) находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных гражданских служащих возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска;
- д) замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники» (советники), с которыми заключен срочный служебный контракт;
- е) в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена.

Расходы, связанные с организацией и проведением аттестации государственного гражданского служащего, производятся за счет средств, предусмотренных в соответствующем бюджете

на содержание органов государственной власти или их аппаратов.

Аттестация государственного служащего (ее результаты) являются юридическим фактом для возможного изменения, прекращения или возникновения новых служебных правоотношений.

Так, в зависимости от оценки аттестационной комиссии руководитель государственного органа принимает решение с согласия государственного служащего о переводе государственного служащего на другую должность государственной службы, направлении на повышение квалификации или профессиональную переподготовку, об увольнении с государственной службы и др.

Аттестация муниципального служащего – проводимая в установленном законодательством порядке проверка квалификации, уровня профессиональной подготовки и соответствия служащего замещаемой должности муниципальной службы путем периодической оценки его знаний, опыта, навыков, результатов деятельности и способностей к выполнению полномочий по замещаемой должности муниципальной службы.

Аттестация муниципального служащего призвана способствовать совершенствованию деятельности органов местного самоуправления по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих.

При аттестации оцениваются профессиональные, деловые и нравственные качества служащих, их способность работать с людьми.

Целью проведения аттестации является рациональная расстановка кадров и их эффективное использование. Аттестация направлена на улучшение качественного состава персонала государственного органа (органа местного самоуправления). Она имеет целью изыскание резервов для повышения социальной эффективности органа власти и заинтересованности служащего в результатах своего профессиональной служебной деятельности, наиболее оптимальное использование экономических стимулов и социальных гарантий, а также создание условий для более динамичного и всестороннего развития личности.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2005. - № 6, ст. 437.