

*Исхаков А.У.*

*Хизяпова А.А.*

*Магистранты*

*ГБОУ ВО «Башкирская академия  
государственной службы и управления  
при Главе Республики Башкортостан»*

*Россия, Уфа*

**ПРОБЛЕМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Аннотация: В статье рассматривается проблема совершенствования аттестации государственных и муниципальных служащих, являющейся очень острой и актуальной проблемой на сегодняшний день. Реализация аттестационных программ государственных гражданских и муниципальных служащих определяет требования к сотрудникам государственных и муниципальных учреждений.*

*Ключевые слова: аттестация; государственная служба; государственный гражданский служащий; квалификация; муниципальный служащий; аттестационная комиссия.*

*Iskhakov A.U.*

*Khizyapova A.A.*

*Master's student*

*«Bashkir Academy*

*of Public Service and Management*

*under the Head of the Republic of Bashkortostan»*

*Russia, Ufa*

## **THE PROBLEM OF IMPROVING THE CERTIFICATION OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES**

*Abstract:* The article deals with the problem of improving the certification of state and municipal employees, which is a very acute and urgent problem today. The implementation of certification programs for state civil and municipal employees determines the requirements for employees of state and municipal institutions.

**Key words:** attestation; public service; public civil servant; qualification; municipal employee; certifying commission.

Проблема подготовки профессиональных кадров в государственной и муниципальной сферах на сегодняшний день является актуальной, в то время как количество выпускаемых специалистов не всегда соответствует их качеству. Выпускник вуза, получив теоретические знания и практическую подготовку, может в полной мере отвечать профессиональным требованиям, предъявляемым ФГОС и ОПОП, но быть психологически неуверенным в возможности самореализации в будущей профессиональной деятельности. Данное обстоятельство обусловлено заниженной самооценкой, низким уровнем мотивации, отсутствием навыков публичных выступлений и т. д.

Необходимо отметить тот факт, что в настоящее время государственная и муниципальная служба обладает особым значением, так как непосредственно приближена к населению и способна решать его проблемы, кроме того, отметим, что государственная и муниципальная служба в последние годы активно развивается. В качестве муниципального служащего выступает лицо, которое исполняет в порядке, установленным действующим законодательством, обязанности в рамках муниципальной службы за денежное вознаграждение, которое выплачивается за счёт средств муниципального бюджета.

Эффективность администрации оценивается за счет деятельности муниципальных служащих. Оценка муниципальных служащих началась в XX в., когда развитие в этом направлении не прогрессировало [4, С. 50].

Профессиональное развитие государственного и муниципального служащего направлено на поддержание и повышение служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Аттестация муниципального служащего проводится один раз в 3 года. Этот метод аудита персонала, имеющий правовое закрепление, гарантирует служащему соблюдение демократических принципов, объективную, беспристрастную оценку его служебной деятельности.

В процессе аттестации муниципального служащего устанавливается его соответствие занимаемой должности, стимулируются профессиональный рост, стремление к непрерывному самообразованию, устранению с помощью личных знаний и умений проблем, возникающих при осуществлении должностных полномочий. Таким образом среди сотрудников определяются те, кому следует повысить уровень профессионализма и формируется высококвалифицированный кадровый состав [1, С. 409].

Выводы и рекомендации аттестационной комиссии основываются на изучении документов, представленных на аттестуемого сотрудника и его сообщении о результатах профессиональной службы, включающем данные об опыте работы, профессиональных навыках, характере исполнения должностного регламента, наличии/отсутствии служебных взысканий.

Такой способ проверки служащего на профпригодность представляется недостаточно эффективным. Необходимо подробно и тщательно анализировать деятельность каждого сотрудника с помощью различных методик неформальной оценки его профессионализма. К примеру, можно сформировать результаты оценки, основываясь на профессиональных достижениях группы служащих, работающих в определенном подразделении [2, С. 56].

Также одной из проблем оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих является формальный характер оценки. В данном случае результаты оценки могут быть сформированы на

основании профессиональных достижений не одного, а нескольких сотрудников, работающих в группе (отделе).

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что существующие, на сегодняшний день, методы оценки эффективности деятельности сотрудников, задействованных в государственном и муниципальном управлении далеки от того, чтобы признать их эффективными.

В процессе аттестации в отдельных случаях становится понятно, что профессиональных качеств муниципального служащего недостаточно для поддержания его высокого профессионального уровня и, соответственно, для достижения намеченных целей реализации должностных полномочий. Для решения этой проблемы Министерство труда и социальной защиты России внедрило методологический инструментарий, позволяющий повысить качество определения квалификационного уровня сотрудника муниципальной службы на основании данных об уровне образования, стаже, профессиональных компетенциях. Но в методике отсутствуют требования к знанию психологии человека, тогда как, осуществляя служение гражданскому обществу, сотрудники муниципальных служб активно общаются с населением территорий и должны делать это, основываясь на научных и практических знаниях особенностей поведения представителей разных социальных слоев и групп [3, С. 11].

Теоретические вопросы, задаваемые аттестуемым муниципальным служащим, во многом устарели, зачастую не учитывают новых технологий и способов управления ресурсами страны. В данном случае представляется весьма эффективным способом изучения мотивации служебной деятельности аттестуемого оценка его речевой грамотности. После получения письменных ответов служащего на вопросы анкеты можно в целях выявления личностных особенностей подвергнуть психодиагностическому анализу его почерк, что покажет специфические черты характера, построения межличностных отношений, эмоциональной сферы.

Важно оценить степень умения служащего включаться в коллегиальную работу, поскольку многие плановые задачи можно решать только совместно, в команде.

Работа аттестуемого должна рассматриваться минимум с пяти позиций:

- 1) самого служащего;
- 2) его руководства;
- 3) коллег;
- 4) подчиненных;
- 5) граждан, чьи проблемы он решает, осуществляя свои функциональные обязанности.

Пока еще отсутствует качественная оценка деятельности сотрудников муниципальных организаций, работающих на основании трудовых договоров. Они лишь по своему желанию могут пройти квалификационный экзамен для получения чина муниципальной службы. Этот вопрос ожидает своего решения.

Работник, осуществляющий свои полномочия по одной должности на основании постоянного трудового договора, может трудиться на другой должности вследствие срочного трудового договора. Аттестацию он будет проходить только на постоянной должности, уровень его компетентности на второй работе останется без проверки. Необходимо устранить и этот недочет.

Нужна единая система общих критериев оценки деятельности кадров муниципальных учреждений власти, чтобы предотвратить возможные конфликты из-за принятых решений и последующих действий в отношении специалиста, прошедшего аттестацию.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время существует большое количество мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих, в том числе аттестация. Тем не менее, необходимо существенное реформирование данного инструмента, исследования данных аспектов будут проведены в дальнейших публикациях автора.

### **Использованные источники:**

1. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2020. №2. С. 56-62.
2. Василевская Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2021. № 6. С. 409-411.
3. Вишнепольская И.А. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 5. С. 11.
4. Очаковский В.А. О некоторых проблемах правового регулирования статуса государственных служащих в дореволюционной России // Общество и право. 2021. № 3 (40). С. 50-59.