

## **АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ОСНОВНОЙ МЕТОД ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

**Набиева Сайёра Сергеевна**

ведущий специалист - эксперт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Московской области (Мособлстат), г. Москва, Магистрант Российского государственного социального университета (РГСУ) по специальности «Управление персоналом», РФ, г. Москва

### **Attestation of civil officers as the main method of staff evaluation**

***Nabieva Sayora***

*The leading specialist - expert of the Territorial authority Federal state statistics service on the Moscow region (Mosoblstat), Moscow, student of magistracy of the Russian State Social University (RSSU) on a specialty "Human Resource Management", Russia, Moscow*

**Аннотация.** В статье рассматривается исторический процесс становления и развития аттестации государственных служащих, а также выявляются ее основные задачи, функции и принципы. На основе самостоятельного изучения процесса аттестации, ее сущности и различных определений сформулированы основные проблемы данной периодической оценки, которые необходимо решать для эффективного и дальнейшего развития всего аппарата в целом.

**Abstract.** The article examines the historical process of formation and development of the attestation of civil officers, and identifies its main tasks, functions and principles. On the basis of self-study certification process, its nature and various definitions formulated the basic problems of the periodic assessments that need to be addressed for the effective and further development of the apparatus as a whole.

**Ключевые слова:** служба; государственный служащий; аттестация.

**Keywords:** service; civil officer; attestation.

Основным видом целенаправленной деятельности человека, является служба. Это понятие раскрывается по-разному. Во-первых, как профессиональная деятельность человека, во-вторых, как система специальных органов государства и в-третьих, как социально-правовой

институт. Определяющим видом службы является государственная служба, которая связана с управлением, обеспечением этого управления, а также с социально-культурным обслуживанием людей.

Государственная служба, если рассматривать ее с точки зрения места, которое она занимает в государственной организации, начинается там, где устанавливается должность, а для правильного установления соответствия сотрудником его должности прибегают к такому методу оценки персонала как аттестация [8]. Аттестация представляет собой проверку квалификации и служебной состоятельности. Путем ее проведения решаются такие задачи как, направление государственного служащего на переподготовку или повышение квалификации, увольнение некомпетентных, а может быть, и реально неквалифицированных служащих.

Аттестация как один из основных методов оценки персонала возник достаточно давно. Еще в 1720 году Петр I издал указ, написанный им собственноручно «О вредности для государственного интереса порядка повышения по старшинству в службе и о неприменении его в России», в котором обосновал, что плохо, когда повышают по старшинству, а не по достоинству дела.

Помимо этого, в годы правления Николая I (1825 - 1855 гг.) в 1832 году был учрежден Свод Уставов о гражданской службе, в котором отмечалось, что оценка качеств служащих должна определяться не только по личным делам, но и по результатам практической деятельности [7].

Далее, в 60-70 гг. двадцатого столетия начинает развиваться законодательство об аттестации. Создается огромное количество нормативно - правовых актов касаясь данного процесса и накапливается определенный опыт их применения. Так, в 1956 году была введена аттестация прокурорско-следственных работников органов прокуратуры СССР. В 1968 году аттестация вводится для работников научно-исследовательских, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций, научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов. В 1987 года вводится аттестация ответственных работников аппарата советских и общественных органов.

Однако распад Советского Союза приостановил шаги в направлении правового оформления института государственной службы, и разрешение различных проблем были перенесены в эпоху новой России [9].

Что же касается настоящего времени, то сегодня, аттестация -это оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной службы [5, с. 218]. Вопросы, касаемые процесса аттестации регламентируются двумя основными нормативно - правовыми актами: Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Положением «О проведении аттестации государственных служащих Российской Федерации» (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. №110), которые, в свою очередь, имеют огромное значение в упорядочивании отношений между государственным органом и государственным служащим.

Ранее действовавший закон Российской Федерации от 31 июля 1995 №119 - ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" определял комплекс взаимосвязанных задач аттестации государственных служащих, а именно:

-установление уровня профессиональной подготовки;

-определение соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности государственной службы;

-решение вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда [1, ст. 24].

Однако, Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ "О

государственной гражданской службе Российской Федерации существенно сократил сферу аттестации как "правового регулятора государственной службы", оставив за ней лишь определение соответствия государственного служащего замещаемой должности гражданской службы [2, ст. 48]. В связи с этими изменениями образовались две самостоятельные процедуры - аттестация и квалификационный экзамен.

Аттестация государственных служащих - это не просто контроль деятельности сотрудников, но и способность, позволяющая выявить уровень отдачи сотрудников, работающих в государственных учреждениях. Основная и самая главная цель аттестации - это оценка соответствия уровня труда, качества выполнения и потенциала сотрудников к основным требованиям выполняемой деятельности. Как и любой метод оценки персонала, аттестация имеет свои задачи, функции и принципы. Одной из основных задач данного процесса является формирование кадрового состава государственной службы Российской Федерации, что способствует выявлению высококвалифицированных специалистов. Не менее важными задачами считаются, и повышение профессионального уровня служащих, и решение вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности государственной службы при сокращении должностей в области государственного и муниципального управления.

Что же касается функций и принципов аттестации, то можно сказать, что в законодательстве они прямо не закреплены и не сформулированы. Однако, исходя из самостоятельного изучения аттестации, ее сущности и различных определений данного термина можно выделить следующие:

- функция оценки;
- функция контроля;
- функция совершенствования работы персонала на государственной службе;
- антикоррупционная функция;
- информационная функция;
- статистическая функция и другие.

Если речь идет о принципах аттестации, то к ним относятся: законность, объективность, гласность, всеобщность, беспристрастность и коллегиальность.

В свою очередь, принцип объективности означает, что все качества (профессиональные, деловые, личные и нравственные) государственного служащего должны рассматриваться с практического влияния на результаты деятельности государственного учреждения, и его структурного подразделения. Принцип гласности характеризуется открытостью обсуждения качеств чиновника со всех сторон его служебной деятельности. Значение принципа всеобщности подразумевает проведение процесса аттестации во всех государственных учреждениях, на которые распространяется действие закона. Принцип беспристрастности означает принятие решений и действий на основе принципа справедливости, не взирая на личное отношение к государственному служащему. Принцип коллегиальности устанавливает процесс сбора, анализа, обобщения аттестационной информации, рассмотрения всех качеств государственного служащего группой высококвалифицированных специалистов.

Рассмотрев вышеизложенные принципы можно сделать вывод о том, что все они достаточно необходимы и важны для установления четкой организации проведения периодической оценки.

Аттестация переводится как «свидетельство» и осуществляется непосредственно в три основных этапа:

- подготовительный;

- непосредственно аттестация;

- заключительный [6].

Подготовительный этап является самым важным этапом организации аттестации, так как именно от него во многом зависят ее конечные результаты.

Подготовка к аттестации должна проводиться планомерно и включать в себя различные процедуры.

Первым действием, с которого начинается данный процесс является издание руководителем государственного органа приказа или распоряжения, который непосредственно включает в себя положения о формировании аттестационной комиссии и составлении списков государственных служащих, подлежащих аттестации.

В правовом акте (приказе или распоряжении) перед руководителями ставятся различные задачи по проведению процесса аттестации.

Помимо этого, утверждаются конкретные сроки периодической оценки, разрабатывается график и состав аттестационной комиссии.

На следующем этапе, а именно на этапе проведения самой аттестации, аттестационная комиссия рассматривает представленные ей документы, заслушивает сообщение государственного служащего, а в случае необходимости - его непосредственного руководителя.

Как правило, собеседование проводится по вопросам служебной деятельности и личностных качеств аттестуемого, а иногда может проводиться и в форме тестирования.

В целях объективного проведения аттестации после рассмотрения предоставленных сведений профессиональной деятельности государственного служащего за аттестационный период комиссия имеет право перенести аттестацию на следующее заседание.

Решение комиссии принимается в отсутствие аттестуемого и его руководителя открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов государственный служащий признается соответствующим замещаемой должности государственной службы.

Далее процесс аттестации переходит на следующий этап - заключительный. На этом этапе подводятся итоги голосования и затем принимаются соответствующие решения [3].

Данные этапы процесса аттестации государственных служащих, позволяют сделать вывод о том, что при проведении данной процедуры взаимодействуют интересы института государственной службы и отдельного государственного служащего. Причем первый содержит в себе организационную власть, а второй, благодаря «послушанию» и формированию своего поведения в соответствии с требованиями системы государственной службы ждет постоянных поощрений. Примером таких вознаграждений могут служить повышение в должности или увеличение материального стимулирования [4].

Аттестация имеет большие преимущества, как для государственного органа, так и для лиц, проходящих данный процесс.

Но, как и у любой процедуры, процесс проведения аттестации государственных служащих имеет свои недостатки и проблемы.

Одной из первых и самых основных проблем является наличие нечеткого и несовершенного законодательства. Во-первых, данная проблема возникает в связи с тем, что в законодательстве как таковом, четко не закреплены принципы процесса аттестации, а ведь их достаточно много и все они необходимы для эффективности данного процесса и регулирования государственного управления в целом. Во - вторых, изменения в

законодательстве привели к усложнению проведения периодической оценки. Как отмечалось выше, раньше при аттестации решался вопрос о присвоении государственному служащему квалификационного разряда - классного чина. Однако, данная стимулирующая составляющая была существенно сокращена, что привело к усложнению карьерного продвижения служащего.

Другой не менее важной проблемой выступает то, многие государственные служащие воспринимают процесс аттестации как чисто формальную процедуру, которая не влияет на дальнейший карьерный рост чиновников и в связи с этим, подготовка к успешному прохождению данного процесса у государственных служащих осуществляется с меньшей заинтересованностью и качеством.

Еще одной проблемой, является недостаточное внимание к оценке труда государственного служащего. Процедура оценивания должна проводиться постоянно и фиксироваться документально, в виду того, что именно от нее зависит дальнейшее принятие решения о соответствии служащего занимаемой должности государственной службы.

Также проблемой аттестации государственных служащих выступает недостаточность использования результатов данного процесса. Ведь, ни что так не убивает систему оценок, как неиспользование ее результатов.

Для решения вышеизложенных проблем необходимо создать специализированный независимый орган, который занимался бы всеми вопросами касаемыми процесса аттестации государственных служащих, разрешал бы споры, связанные с данным процессом и нес бы ответственность за состоянием кадровой работы в системе государственной службы. В своей деятельности, руководствовался бы [Конституцией](#) Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

Основными обязанностями и функциями данного органа являлись бы:

- координация деятельности кадровых служб субъектов Российской Федерации;
- создание единого подхода к организации процесса аттестации;
- соблюдение объективности проведения периодической оценки;
- отражение процедурных моментов привлечения независимых экспертов;
- установление ответственности высшего должностного лица государственного или муниципального органа, а также лиц, участвующих в формировании аттестационной комиссии за намеренное уклонение от обязанности привлечения в аттестационные комиссии независимых экспертов;
- разработка основных критериев оценки квалификации и профессиональной компетенции государственных служащих;
- разрешение споров, возникающих при проведении процесса аттестации.

Создание независимого органа по управлению государственной службой необходимо, ведь именно он установит внешний государственный контроль за процедурой аттестации, что в свою очередь, изменит отношение государственных служащих, касательно формализации данной периодической оценки, установит объективность аттестационной процедуры и выявит профессионализм проведения периодической оценки.

Процесс аттестации государственных служащих является важным инструментом, который необходимо постоянно модернизировать. Ведь именно от грамотного и квалифицированного проведения процесса аттестации совершенствуется работа государственного органа в целом, выявляются профессиональные и личностные качества сотрудников, а также усиливается моральная и материальная заинтересованность государственных служащих в результатах

своей работы.

### **Список литературы:**

1. Главное архивное управление города Москвы: государственная служба [Электронный ресурс] // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы = mos.ru. - Режим доступа: www. URL: <http://mosarchiv.mos.ru/gossluzhba/title.php> (дата обращения: 14.04.2016).
2. Заварихина С.А.: Аттестация государственных служащих [Электронный ресурс] // Библиотека бухгалтерских и налоговых документов. - Режим доступа: www. URL: <http://www.naloglib.net/017/attestatsiya-gosudarstvennykh-sluzhashchikh>(дата обращения: 14.04.2016).
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник - 3-е издание перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА - М, 2014 - С.440.
4. Правовой центр - «Правый берег»: Отграничение квалификационного экзамена от аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] // Юридический портал.- Режим доступа: www. URL: <http://www.center-bereg.ru/n944.html>(дата обращения: 13.04.2016).
5. Российская Федерация. Федеральный Закон. Об основах государственной службы Российской Федерации от 31 июля 1995 года №119 (утратил силу) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. - Режим доступа: www. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_7379/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_7379/) (дата обращения: 13.04.2016).
6. Российская Федерация. Федеральный Закон. О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79 (ред.06.04.2015) [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации «Кодекс». - Режим доступа: www. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901904391> (дата обращения: 14.04.2016).
7. Российская Федерация. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Об утверждении Порядка проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы государственной статистики от 14 апреля 2014 года № 241 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. - Режим доступа:www. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163898/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163898/)(дата обращения: 14.04.2016).
8. Студопедия: Понятие государственной службы [Электронный ресурс] // Интернет - портал.- Режим доступа: www. URL: [http://studopedia.ru/view\\_adminpravoby.php?id=23](http://studopedia.ru/view_adminpravoby.php?id=23) (дата обращения 13.04.2016).
9. Студопедия: Роль и значение института государственной службы [Электронный ресурс] // Интернет - портал.- Режим доступа: www. URL: [http://studopedia.ru/9\\_75577\\_XIX-vek.html](http://studopedia.ru/9_75577_XIX-vek.html)(дата обращения 13.04.2016).