

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ

Набиева Сайёра Сергеевна

магистрант Российского государственного социального университета (РГСУ) по специальности «Управление персоналом», РФ, г. Москва

Мельничук Александр Васильевич

канд. ист. наук, доц., заведующий кафедрой УПиКП Российского государственного социального университета (РГСУ), РФ, г. Москва

Foreign experience of attestation of civil servants and the possibility of its application in Russia

Alexander Melnichuk

candidate of Historical Sciences, assistant professor, Head of Department UPiKP Russian State Social University (RGSU), Russia, Moscow

Sayora Nabieva

student of magistracy of the Russian State Social University (RSSU) on a specialty "Human Resource Management", Russia, Moscow

Аннотация. В статье рассматривается процесс проведения аттестации государственных служащих в таких странах как: Россия, Франция, Англия, США, Германия и Япония. На основе изученного международного опыта сформулированы основные предложения по улучшению проведения периодической оценки в России.

Abstract. The article examines the process of attestation of civil servants in such countries as: Russia, France, England, USA, Germany and Japan. On the basis of the studied international experience, the main offers for improving the periodic evaluation in Russia are formulated.

Ключевые слова: служба; государственный служащий; аттестация; периодическая оценка; трудовая деятельность.

Keywords: service; civil officer; attestation; periodic evaluation; work experience.

Государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность. Как правило, она показывает работу государственных служащих, которые составляют

«аппарат», корпус руководителей, специалистов государственных органов.

На всех государственных служащих возложены определенные обязанности, которые в свою очередь необходимо выполнять. Одним из таких обязательств является прохождение процесса аттестации.

В разных странах данная оценочная процедура проводится по-разному. Так, например, в России проведение аттестации требует определенной организации и последовательности.

Аттестация российских чиновников проводится один раз в три года. Начинается она с издания руководителем государственного органа приказа или распоряжения, который включает в себя положение о формировании аттестационной комиссии и составлении списков государственных служащих, подлежащих аттестации.

Оценочная процедура проводится, как правило, в форме собеседования, а иногда может проводиться и в форме тестирования.

По итогам аттестации государственному служащему выставляется оценка служебной деятельности, а именно:

- соответствует занимаемой должности государственной службы;
- соответствует занимаемой должности государственной службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной службы в порядке должностного роста;
- соответствует занимаемой должности государственной службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
- не соответствует занимаемой должности государственной службы [8].

Результаты аттестации сообщаются государственным служащим, прошедшим ее и заносятся в аттестационный лист, в котором указываются:

- сведения о профессиональном образовании;
- замещаемая должность государственной службы на момент аттестации;
- стаж государственной службы;
- классный чин государственной службы;
- вопросы к служащему и краткие ответы на них;
- замечания и предложения, высказанные аттестационной комиссией;
- решение аттестационной комиссии.

Аттестационный лист подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании, затем дается под роспись государственному служащему для ознакомления [7].

Что же касается аттестации государственных служащих во Франции, то на первый взгляд, данная процедура чем - то похожа на процесс проведения аттестации в России, но у нее есть свои особенности.

Например, в отличие от России, во Франции аттестация государственных служащих проводится один раз в два года. Специальным постановлением утверждается периодичность проведения аттестации государственных служащих, и устанавливаются ответственные лица за порядок ее проведения и повышения оценки.

Во Франции аттестацию проводит руководитель ведомства после согласования с одним или несколькими должностными лицами.

По итогам оценочной процедуры оформляется так называемый бланк индивидуальной аттестации, который состоит из двух основных частей: общей оценки и поставленного балла.

Общая оценка формируется из личностных качеств и служебной деятельности государственного служащего, основанной на определенных критериях, таких как: организованность, коммуникабельность, гибкость мышления, способность адаптироваться к ситуации, умение качественно выполнять свою работу и желание участвовать в повышении своей квалификации.

Бальная же оценка состоит из шкалы баллов от 0 до 20, в ходе которой аттестуемого государственного служащего оценивает его непосредственный руководитель и руководитель следующего звена.

Далее эти оценки поступают в отдел управления персоналом, там они согласуются специально сформированной комиссией, приводятся в соответствие и присуждаются аттестуемому должностному лицу.

Не менее интересной является процедура проведения аттестации государственных служащих в Англии.

Аттестация английских чиновников проходит методом заполнения анкеты, в которую входят: персональные данные государственного служащего, описание выполненной им работы за прошлый год, описание о предстоящем выполнении служебной деятельности на следующий год, предложения по повышению квалификации и служебному переводу.

Помимо этого, все аттестуемые проходят индивидуальное собеседование со своим непосредственным руководителем (это происходит до того, как все заполнят аттестационную анкету).

Индивидуальное собеседование начинается с описания выполненной работы государственным служащим за прошедший год, после чего руководитель излагает своё мнение о работе подчинённого, производит оценку его эффективности с точки зрения поставленных задач и утвержденных планов.

Далее обсуждается служебная деятельность аттестуемого на следующий год, в ходе которой рассматриваются вопросы, относительно будущих достижений государственного служащего в рамках своей компетенции.

Итогом аттестации служит выставление оценки государственному служащему.

В отличие от российской и французской системы оценивания в Англии результаты аттестации отражаются по пятибалльной шкале и выглядят следующим образом:

- 1 – отлично;
- 2 – выше требуемого уровня;
- 3 – требуемый уровень по всем аспектам;
- 4 – ниже требуемого уровня;
- 5 – неудовлетворительно.

Самый желаемый уровень прохождения аттестации для государственных служащих обозначается тремя баллами, то есть требуемый уровень по всем аспектам. Это означает, что аттестуемый хорошо выполняет свою работу и получает за это соответствующую заработную плату.

Что же касается оценок отлично и выше требуемого уровня, то они присваиваются тогда, когда результаты работы превышают ожидания. Оценки ниже требуемого уровня и неудовлетворительно, наоборот, характеризуют работу ниже ожиданий и нормы [2].

После завершения аттестации руководители ведомств доводят до аттестуемых критические замечания, критерии оценки и результаты труда. Как правило, итоги аттестации являются основанием для принятия решения о необходимости повышения квалификации, переподготовки, обучения, поощрения, продвижения по службе и увольнения [5].

Особый интерес проведения аттестации государственных служащих представляется в США.

В каждом административном ведомстве США действуют собственные системы оценки профессиональной деятельности, которые разрабатываются на основе рекомендаций Управления государственной службы.

В США аттестация государственных служащих проводится ежегодно. До каждого аттестуемого доводятся все необходимые требования, предъявляемые к его должности. Критериями оценки служебной деятельности выступают совершенствование результативности труда, качества работы и своевременности исполнения обязанностей по должности.

Согласно действующему законодательству, в США устанавливается трехуровневая система оценки государственных служащих, а именно:

- полностью удовлетворительная;
- минимально удовлетворительная;
- неудовлетворительная.

Примечательно, что при полностью удовлетворительной оценке некоторые подразделения могут добавлять еще по два положительных уровня, а в случае неудовлетворительной – государственного служащего либо увольняют, либо переводят на другую должность [9].

Что же касается аттестации государственных служащих в Германии, то, как правило, она проводится не реже, чем один раз в пять лет и осуществляется специалистами кадровых подразделений при обязательном участии руководителя, которому непосредственно подчинены аттестуемые работники.

Несмотря на то, что аттестация проводится так редко, в Германии приняты регулярные собеседования (один раз в полгода) государственных служащих с непосредственным руководителем.

Основной целью собеседования является выявление объективной потребности в повышении квалификации и должностного роста.

Результаты индивидуального собеседования с государственными служащими фиксируются в специальном документе, который называется «паспорт карьеры работника».

В Германии аттестация государственных служащих проводится на основе разработки аттестуемым творческого проекта, который, в свою очередь, должен быть неординарным, актуальным и реализуемым.

По итогам прохождения аттестации всех государственных служащих оценивают по различным признакам:

- умение аттестуемого воспринимать основную суть дела;
- умение приспосабливаться к новой ситуации;

- готовность самостоятельно выявлять проблемы и пути их решения;
- умение правильно излагать свои мысли;
- способность рационально организовывать свою работу [1].

Аттестация государственных служащих в Японии также имеет свои особенности. В большинстве учреждений и организаций страны действует система так называемого «пожизненного найма». Она предполагает длительную службу чиновников в одной организации вплоть до ухода на пенсию.

Аттестацию государственных служащих в Японии проводит Совет по делам персонала, который состоит из экзаменационного отдела и четырех главных экзаменаторов.

Оценочная процедура в японских организациях проводится ежегодно и начинается она с изучения личных данных сотрудников (образования, семейного положения, физического развития, коммуникабельности и итогов прошлых ежегодных оценок, содержащихся в личном деле).

Далее проводится экспертная оценка анкет, которые заполняются самими аттестуемыми, их руководителями и подчиненными. Анкеты включают в себя сведения об умении работника планировать, организовывать, контролировать и принимать решения в ходе своей профессионально-служебной деятельности.

Итогом аттестации является составление матрицы перемещений, благодаря которой положение государственного служащего находит свое отражение в возможности занять новую должность немедленно или через определенный период [10].

Рассмотрев процесс аттестации государственных служащих можно сделать вывод о том, что в разных странах периодическая оценка проводится по-разному. Например, чтобы оценить аттестуемого в России – проводится собеседование, в Англии – заполняется анкета, в Германии – разрабатывается творческий проект.

Также различен и срок проведения аттестации. В некоторых странах периодическая оценка проводится ежегодно, а в некоторых раз в два-три года.

На основании изученного международного опыта проведения аттестации государственных служащих предлагаются следующие мероприятия по улучшению оценочной процедуры в России.

Во-первых, в области оптимизации форм проведения аттестации можно предложить составление индивидуального плана личностно-профессионального развития сотрудника, разработанного совместно с его непосредственным руководителем в межаттестационный период, как это практикуется в Англии и Германии [6].

И, во-вторых, в области совершенствования аттестационных мероприятий целесообразно определить перечень оцениваемых личностно-профессиональных характеристик, применяемых в ходе проведения аттестации во Франции, Германии и Японии [4].

Ведь оценка, полученная в ходе аттестации, влияет на поведение работника. Так, например, общая позитивная оценка улучшает результаты работы, но также может привести и к формированию завышенной самооценки; а общая отрицательная, наоборот, обеспечивает неуверенность в себе. Поэтому, для более правильного и успешного оценивания чиновников, необходима оценка конкретных поступков [3].

Список литературы:

1. Апон М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: Учебное пособие / М.Е. Апон. –

Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – С.73.

2. Брысев А. Ю., Полушкина Т. М.: Зарубежный опыт аттестация государственных гражданских служащих – [Электронный ресурс] // Электронный научный журнал. – Режим доступа: [www. URL: <https://www.scienceforum.ru/2013/pdf/7353.pdf>](http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/7353.pdf) (дата обращения: 09.02.2017).
3. Виниченко М.В.: Развития персонала организации: проблемы и пути решения – [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. – Режим доступа: [www. URL: \[http://elibrary.ru/download/elibrary_22859301_8478219.pdf\]\(http://elibrary.ru/download/elibrary_22859301_8478219.pdf\)](http://elibrary.ru/download/elibrary_22859301_8478219.pdf) (дата обращения: 09.02.2017).
4. Кириллов А.В., Макушкин С.А.: Организация обучения персонала российских коммерческих организаций – [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. – Режим доступа: [www. URL: \[http://elibrary.ru/download/elibrary_21823316_29283425.pdf\]\(http://elibrary.ru/download/elibrary_21823316_29283425.pdf\)](http://elibrary.ru/download/elibrary_21823316_29283425.pdf) (дата обращения: 09.02.2017).
5. Кононов Е.В.: Применение опыта Великобритании в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих – [Электронный ресурс] // Экономический анализ: теория и практика. – Режим доступа: [www. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-opyta-velikobritanii-v-sfere-otsenki-i-stimulirovaniya-truda-gosudarstvennyh-sluzhaschih>](http://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-opyta-velikobritanii-v-sfere-otsenki-i-stimulirovaniya-truda-gosudarstvennyh-sluzhaschih) (дата обращения: 09.02.2017).
6. Мельничук А.В.: Эффективная аттестация – [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. – Режим доступа: [www. URL: \[http://elibrary.ru/download/elibrary_23049198_39544656.pdf\]\(http://elibrary.ru/download/elibrary_23049198_39544656.pdf\)](http://elibrary.ru/download/elibrary_23049198_39544656.pdf) (дата обращения: 09.02.2017).
7. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе города Москвы от 26.01.2005 №3 (ред.29.01.2014 №4) – [Электронный ресурс] // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы = mos.ru. – Режим доступа: [www. URL: <http://mosarchiv.mos.ru/about/norm/5-zm-gs.php>](http://mosarchiv.mos.ru/about/norm/5-zm-gs.php) (дата обращения: 06.02.2017).
8. 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: \[http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163898/\]\(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163898/\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163898/) (дата обращения: 06.02.2017).
9. Студопедия: Особенности организации государственной службы США – [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: [www. URL: \[http://studopedia.ru/10_205330_osobennosti-organizatsii-gosudarstvennoy-sluzhbi-ssha.html\]\(http://studopedia.ru/10_205330_osobennosti-organizatsii-gosudarstvennoy-sluzhbi-ssha.html\)](http://studopedia.ru/10_205330_osobennosti-organizatsii-gosudarstvennoy-sluzhbi-ssha.html) (дата обращения 10.02.2017).
10. Юридическая библиотека Круглова: Государственная служба – [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: [www. URL: \[http://kruglaw.narod.ru/lit/admin_law/kozyrin/6\]\(http://kruglaw.narod.ru/lit/admin_law/kozyrin/6\)](http://kruglaw.narod.ru/lit/admin_law/kozyrin/6) (дата обращения 13.02.2017).