

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.П.Чуракова, студентка гр.МУб-111, IV курс

Научный руководитель: Э.Н.Вольфсон, к.ф.н., доцент, профессор
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева,
Г.Кемерово

Государственная служба занимает очень важное место в обеспечении жизнедеятельности государства. При этом крайне важно, чтобы государственная служба функционировала эффективно, а ее служащие были мотивированы к результативной и эффективной работе. В настоящее время аттестация государственных гражданских служащих занимает важное место в системе государственного управления, а также развития кадрового потенциала страны. 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 [1]. Основным законом, на который опираются в ходе проведения аттестации, является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Аттестация представляет собой проверку квалификации работника. Ее можно рассматривать как одно из средств изменения условий служебного контракта между государственным гражданским служащим и организацией.

Цель статьи: предложить пути совершенствования аттестации с учетом лучших мировых практик.

Актуальность проблематики данной статьи определяется необходимостью совершенствования системы аттестации государственных служащих для повышения эффективности их работы.

Аттестация государственных гражданских служащих определенно имеет ряд положительных характеристик. Так, в первую очередь аттестация позволяет провести диагностику персонала, то есть получить информацию о сотрудниках, выявить "болевые точки", моменты, затрудняющие работу персонала, и своевременно решить эти проблемы. Периодическая аттестация имеет большое значение. Она осуществляется в целях наиболее рационального использования труда работников, повышения их квалификации и ответственности. По ее результатам определяются деловые качества работников, уровень их квалификации и соответствие занимаемой должности или выполняемой работе. Кроме того, периодическая аттестация, давая работодателю возможность оценивать персонал, проверять уровень квалификации, соответствие занимаемым должностям (выполняемой работе), позволяет принимать взвешенные решения о карьере работников или о прекращении с ними трудовых отношений.

Но также на современном этапе существуют проблемы, которые необходимо решить. В целом аттестация персонала в настоящее время является формальной необходимостью. Пока этот процесс скорее

ассоциируется со сбором большого количества бумаг со стороны кадровой службы, и временной приостановкой функционирования работника в связи с «зубрежкой» нормативно-правовых актов. Необходимо создать условия для профессионального развития государственного гражданского служащего, повышения результативности и качества служебной деятельности. В этой связи, необходимо модернизировать существующие нормативно-методические документы на основе современных методологий повышения качества аттестационных процедур.

Аттестация государственного гражданского служащего проходит 1 раз в 3 года. Существуют категории служащих, аттестация которых может быть перенесена на другой срок. Оценка служебной деятельности основывается на четырех критериях: 1) соответствие квалификационным требованиям по замещаемой должности; 2) участие в решении поставленных перед подразделением задач; 3) сложность выполняемой им работы; 4) ее результативность [2].

Сейчас в круг вопросов входят знания основных нормативно-правовых актов, необходимых для выполнения основных служебных обязанностей служащего. Но необходимо также оценивать его мобильность, индивидуально-психологические качества, мотивационные стороны его деятельности. Оценка аттестационной комиссии должна складываться из совокупности общего результата работы служащего, оценки деятельности его работы начальником, специфики деятельности государственного гражданского служащего. Отсутствие творческого подхода и бюрократизм, охватывающий все 3 этапа аттестации, а также излишняя «бумагозатратность» являются неблагоприятными факторами развития процесса аттестации в настоящее время [4].

Рассмотрим практику зарубежных органов государственной власти в сфере аттестации служащих. Возьмем три страны с близким для России стилем управления – Соединенные штаты Америки, Франция и Великобритания [3].

США. Один раз в год руководитель подвергается процедуре оценке результативности его деятельности. Для этого каждое подразделение формирует собственную систему, на основе которой проходит проверка результативности и эффективности деятельности работников. При подписании соглашения оговариваются цели и прерогативы руководства и работников. Цели руководителя подразделения формируются, исходя из организационной и исключительно индивидуальной результативности.

В таком соглашении фиксируется следующее:

- результативность деятельности,
- качество труда,
- эффективность использования финансовых ресурсов и времени,
- возможности развития инновационных методик при достижении целей.

Согласно действующему в США законодательству, в соглашении устанавливаются три уровня возможной оценки результатов деятельности сотрудника:

- полностью удовлетворительная,
- минимально удовлетворительная,
- неудовлетворительная.

Отдельные подразделения вправе добавлять два дополнительных уровня в оценке положительного результата деятельности помимо уровня «полностью удовлетворительно».

Измерение и оценка результативности деятельности, как правило, осуществляется на основе нижеследующих параметров:

-количественные параметры — количество осуществленных действий (переводов, выплат, запросов за период времени, в частности, за год);

-качественные параметры — наличие и количество жалоб от граждан, ошибок, судебных исков за несоблюдение обязательств или законодательства;

-временные параметры — количество времени, затраченное на выполнение работы (сроки завершения проектов, соответствие установленных сроков фактическим);

-затратные параметры — уровень издержек на выполнение работ (определение размера затрат на единицу выполненных работ (услуг)).

Франция. Интересен также опыт Франции в части оценки труда государственных служащих. Так, во Франции используется процедуры, похожие, на первый взгляд, на российские аттестационные процедуры оценочного собеседования и аттестации. В 2002 году во Франции был введен новый порядок оценки государственных служащих, утверждающий процесс оценки из двух процедур: оценочного собеседования и аттестации. Аттестация представляет собой традиционную для государственной службы Франции процедуру оценки. Согласно общему порядку аттестацию проводит руководитель ведомства после согласования с одним или несколькими должностными лицами как минимум один раз в два года. По итогам аттестации оформляется специальный документ — бланк индивидуальной аттестации, состоящий из двух частей: общей оценки и поставленного балла. Общая оценка является некой комплексной характеристикой работы государственного служащего, основанной на определенных критериях:

1. Общие умения и профессиональные знания
2. Взаимоотношения с другими сотрудниками и поведение, понимание миссии государственной службы, отношения с руководством, степень социализации, умение работать в команде, коммуникабельность.
3. Результативность и эффективность исполнения служебных обязанностей
4. Способности к управлению.
5. Способность к новым функциям.

Формализовано результаты аттестации выражаются в балльной оценке (чаще всего от 0 до 20), которая выставляется служащему. Таким образом, аттестация включает в себя комплексный анализ всех сфер деятельности служащего.

Великобритания. Оценка работы государственного служащего в Соединенном Королевстве Великобритании включает в себя 3 компонента:

- детальное описание в письменном виде результатов выполнения задач, установленных в его программе (плане) на год;
- оценку итогов и результатов по соответствующим должностям госслужащего нормативам и стандартам;
- имеющиеся комментарии или сведения о каких-либо чрезвычайных внешних факторах (например, семейные обстоятельства, личные проблемы и т.п.)

Система измерения и оценки результатов труда основывается на следующих главных принципах: основное внимание уделяется совершенствованию достигнутых результатов труда; результаты труда должны быть измеримыми и очевидными; по возможности, эффективность труда работника, использования материальных и иных средств должны быть измеримыми; оценка результатов производится по 5-бальной шкале, что наглядно иллюстрирует и определяет плохие и хорошие результаты труда [5].

Также, по крайней мере, один раз в год каждый государственный служащий должен иметь возможность обсудить со своим непосредственным начальником достигнутые результаты и цели деятельности на следующий год, индивидуальные планы.

Таким образом, можно резюмировать, что в рассмотренных странах аттестация государственных служащих включает в себя комплекс мероприятий, в которых задействованы не только сами сотрудники и их непосредственные начальники, а также коллеги, которые непосредственно взаимосвязаны с аттестующим.

Проанализировав имеющийся материал, в частности зарубежный опыт проведения аттестации государственных служащих, предлагаю внести следующие изменения в алгоритм проведения аттестации государственных гражданских служащих:

- 1) Увеличение количества критериев, с помощью которых происходит оценка служебной деятельности. Внесение качественных (коммуникативные навыки, отношение к работе) и количественных параметров (объем работы, время, которое затрачено на его выполнение, а также количество затраченных финансовых средств) сможет заметно улучшить процесс аттестации. Но необходимо не забывать о специфике работы конкретного государственного гражданского служащего, так как некоторые критерии могут быть совершенно неактуальными и не нести значимой роли.

- 2) Внедрение творческого и креативного подхода в процесс аттестации. Например, составление и дальнейшая презентация SWOT-анализа государственного учреждения, в котором работает аттестуемый. Это поможет не только раскрыть творческий потенциал работника, а также его знания, но и начальнику рассмотреть предложенные решения имеющихся проблем в организации.

- 3) Результаты аттестации должны включать в себя не только вынесение решения комиссии о соответствии или не соответствии замещаемой должности, а предписания государственному гражданскому служащему как улучшить свои показатели, например, о необходимости прохождения дополнительных обучающих курсов или предложения о переводе в другой отдел.

Представленные пути решения повышения и улучшения процесса аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации с учетом применения практик зарубежных стран поможет сделать процесс аттестации более качественным, тем самым повысится уровень развития государственных учреждений, а также увеличится кадровый потенциал нашей страны.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».
3. Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: Учебное пособие. — Новосибирск: НГАУ, 2004.— 130 с.
4. Вольфсон Э.Н., Драгунова Н.Е., Арутюнян С.А., Логунова Ю.Е., Дебюрократизация в процессе аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Журнал Вестник государственного технического университета – 2014 год, №1 (101).
5. Кононов Евгений Вячеславович, Опыт развитых государств в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих в соответствии с результатами этой деятельности [Электронный ресурс]//Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. — 2010 год, №4 (24). Номер статьи: 2403. URL: <http://eee-region.ru/article/2403/>

