

Терентьев Константин Игоревич

студент магистратуры
Московский университет имени С.Ю. Витте
Москва, Россия

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье подвергается анализу система аттестации работников государственного сектора. Эффективность государственного управления неизбежно определяется уровнем профессионализма и личностными характеристиками служащих, формирование которых требует переосмысления их функций, ролей и повышенных требований к их компетенциям. Качество работы государственных структур, а также их общественный престиж и доверие граждан напрямую зависят от уровня профессиональной подготовки, ответственности и отношения сотрудников к своим обязанностям. В этом контексте значительно возрастает значение инструментов оценки трудовой деятельности, среди которых основное место занимает аттестация государственных служащих.

Ключевые слова: аттестация, государственные служащие, кадровая политика, оценка персонала

Введение

Ключевым ресурсом любой организации выступают сотрудники, поскольку человеческий потенциал определяет уровень эффективности функционирования независимо от отраслевой специфики [1]. Квалификационный уровень коллектива тесно связан с показателями продуктивности, однако объективная оценка вклада каждого работника зачастую затруднена из-за множества влияющих факторов. Для повышения результативности персонала и всей структуры необходима системная процедура оценки, включающая анализ профессиональных и личностных качеств, достигнутых результатов и особенностей взаимодействия в коллективе.

Организация процесса оценки персонала способствует сокращению затрат на неэффективные процессы, позитивно отражается на качестве предоставляемых услуг, а также способствует увеличению прибыли. По этим причинам система оценки получила широкое распространение в практиках современных компаний.

Настоящее исследование ставит целью анализ существующих механизмов аттестации государственных служащих, а также разработку рекомендаций, направленных на усовершенствование системы с позиции повышения эффективности государственного управления.

В этом контексте поставлены следующие задачи: изучить теоретические аспекты аттестации работников государственной службы в Российской Федерации;

провести детальный разбор современной практики проведения аттестаций с целью выявления наиболее значимых затруднений; выработать практические меры и рекомендации, способствующие совершенствованию процедур оценки в современных условиях.

В работе использованы такие методы научного поиска, как анализ авторитетных источников и действующей правовой базы, проведение сравнительных исследований, а также интеграция и структурирование полученного материала.

Результаты исследования

Анализ эффективности работы персонала государственных и муниципальных органов во многом основывается на процедурах аттестации, которые играют ключевую роль в стимулировании роста показателей как отдельных сотрудников, так и коллектива в целом. Аттестация признана наиболее действенным инструментом для полноценной оценки кадрового потенциала. Регулярные аттестационные мероприятия, тщательное изучение их итогов и соответствующие управленческие решения оказывают положительное влияние на качество исполнения обязанностей и, следовательно, на результативность государственных учреждений [2].

Интеграция аттестации в систему управления коллективом обеспечивает организацию пространства для продуктивного взаимодействия и гармонизации командной работы. Несмотря на эволюцию стандартов и процессов сертификации, действующие процедуры все ещё характеризуются рядом ограничений: в частности, спектр предъявляемых требований зачастую формализован и не учитывает многие профессионально важные компетенции государственных служащих [3].

В рамках управления человеческими ресурсами структурные подразделения не могут качественно осуществлять основные функции (от кадрового планирования до высвобождения персонала) без полноценной аттестации, охватывающей оценку профессиональных и личностных характеристик сотрудников. Новая социально-экономическая реальность предъявляет к управлению кадровым составом особые требования, ориентированные на профессиональное развитие, повышение уровня компетентности и мотивации работников. Здесь особенно выделяются направления, связанные с адекватным подбором кадров, оптимизацией распределения функций с опорой на квалификацию и опыт, а также внедрением эффективных систем поощрения и системы санкций, основанных на объективных результатах деятельности.

Ключевой методической основой аттестации в государственном секторе выступает анализ документации, представленной на рассмотрение комиссии, а также обсуждение сведений о профессиональных успехах и опыте служащего. В процессе собеседования особое внимание уделяется знанию правовых основ, регулирующих деятельность государственных органов и защиту прав граждан. Вопросы, адресуемые государственным служащим, обычно затрагивают его профессиональные достижения, деловую репутацию, опыт исполнения обязанностей, соблюдение законных ограничений, оформление нарушений, выполнение рабочей этики, а также способность предложить пути повышения эффективности работы подразделения [4, 5]. Руководящий состав на основании этих материалов оценивает возможности карьерного продвижения специалистов и формирует решения о развитии персонала.

При организации и проведении оценки крайне важно корректно применять термины и процедуры, поскольку ошибка на этом этапе может исказить смысл или снизить достоверность полученных данных. Следует также учитывать потенциальные социальные и правовые последствия в виде возможных апелляций со стороны недовольных работников.

Оценивание компетенций государственных служащих традиционно строится на четырех главных позициях: соответствие профессиональным требованиям для занимаемой должности; вклад в решение задач, стоящих перед структурой; уровень сложности выполняемой функции; и общая результативность сотрудника [6]. При этом на практике отмечается дефицит специалистов с глубокими знаниями в профильных областях среди внешних экспертов, что негативно отражается на объективности экспертизы. Несмотря на требование к независимым экспертам обладать квалификацией в области государственной службы, зачастую в комиссии их непосредственное участие формально, а решение принимают другие члены, не всегда владеющие специфическими знаниями [7]. Проблема недостаточной результативности государственного аппарата сохраняет свою актуальность, поскольку эффективность административного управления напрямую зависит от работы каждого государственного служащего.

Реалии меняющихся социальных и экономических условий требуют разработки современных подходов к оценке и подбору эффективных кадров, а также внедрения практик, адаптированных под актуальные вызовы. Последние годы характеризуются активной деятельностью профильных министерств по развитию нормативных

инструментов. Так, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации еще в 2013 году была внедрена и протестирована обновленная методологическая система, а уже в 2016 году на её основе были окончательно определены квалификационные требования для сотрудников всех категорий органов государственной и муниципальной службы [8]. Документ охватывает квалификацию, стаж, уровень образования, профессиональные компетенции, навыки и знания для управленцев, помощников и специалистов, однако в нем отсутствуют критерии, связанные с психологией межличностного взаимодействия.

Именно в этом заключается одно из ключевых противоречий: одна из базовых задач публичной службы – эффективное обслуживание интересов граждан, однако в используемой методике не отражена необходимость владения психологическими навыками для работы с людьми [9]. В большинстве случаев критерии оценки эффективности территориальных органов власти акцентированы на социально-экономических показателях, что очевидно сужает оценочную базу. С учётом этого целесообразным видится привлечение независимой, внешней экспертной комиссии к анализу результатов аттестации. Помимо этого, сохраняются сложности с внедрением универсальных и объективных критериев оценки для разных категорий персонала, что требует длительной и скрупулёзной работы [10, 11]. Поэтому сама аттестационная процедура требует реформирования с учётом указанных ограничений.

Традиционные методы проверки знаний давно не соответствуют современным требованиям, предъявляемым к управлению государственными ресурсами и применению инновационных технологий. В связи с этим предлагается включить в алгоритм аттестации ряд новых подходов, способствующих более комплексному анализу профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих.

В частности, ввести этап обязательной самопрезентации, который позволит выявить не только мотивацию и отношение работника, но и особенности его темперамента. Далее предлагается реализовать оценку работы с позиций различных участников процесса: руководителя, коллег, подчинённых, а также заявителей и самого экзаменуемого [12]. Третьим компонентом выступает письменное тестирование с последующим графологическим анализом почерка, что даст возможность проследить индивидуальные характеристики, структуру межличностных

отношений и эмоционально-мотивационную сферу. Кроме того, нуждается в обязательной оценке способность к совместной деятельности: руководителю рекомендуется сформировать групповое задание, успешно завершить которое возможно только при командном взаимодействии. Данный подход позволит выявить уровень слаженности коллектива и эффективной интеграции сотрудника в профессиональную среду, что крайне важно в условиях работы государственных структур.

Выводы

Аналитическая оценка результатов работы государственных служащих обладает высокой практической значимостью для управленческого звена, поскольку она обеспечивает возможность выявления наиболее ценных работников, способствует улучшению их положения через систему стимулирующих мер (включая премии и другие формы вознаграждения), а также позволяет спланировать профессиональное развитие сотрудников, оценить их потенциал и спрогнозировать дальнейшее применение в структуре государственного органа. Фундамент для эффективной системы оценки и аттестации составляет детальное изучение индивидуальных, деловых и профессиональных характеристик сотрудников сферы государственной службы.

В процессе такой оценки особое место занимает соблюдение ряда принципов: беспристрастность, научная обоснованность, всесторонность рассмотрения и понятность используемых подходов, причём эти требования обязательны как для экспертов, так и для самих аттестуемых [12]. Профессиональная диагностика должна основываться на достоверных, современных и строго научных критериях, что позволит сформулировать действительно эффективные и всеобъемлющие методики анализа деятельности для всех групп государственных служащих.

Список использованных источников

1. Магзумова Н.В., Каинова В.В., Колесник А.Е. Аттестация персонала предприятия: перспективы развития, пути совершенствования // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2024. Т. 8. № 1 (26). – С. 208-212.
2. Сехмарани М.Х., Магзумова Н.В. Оценка эффективности работы персонала: основные критерии и методы // В сборнике: Актуальные аспекты управления региональными экосистемами в условиях цифровизации экономики и общества:

современные подходы и технологии. материалы международной научно-практической конференции. Кубанский государственный технологический университет. Краснодар, 2021. С. 20-24.

3. Балдина А.С. Правовая основа дополнительного профессионального образования государственных служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобавского. 2024. № 5-6. С. 172-174.

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 – 2024 год, №1 (101).

5. Магзумова Н.В., Химчук Е.А. Мотивация и демотивация персонала на предприятии // Современные проблемы и пути их решения в науке, производстве и образовании. 2019. № 8. С. 104-106. EDN: YEMVGG

6. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»

7. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы / Министерство труда и социальной защиты РФ. М., 2019.

8. Вишнепольская И.М. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 5. С. 11-14.

9. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2024. № 3. С. 56-62.

10. Магзумова Н.В. Формирование системы обучения персонала организации // В сборнике: Пространственная и структурная трансформация экономики России: проблемы и перспективы. Материалы международной научно-практической конференции. 2024. С. 406-412.

11. Лыгина А.В., Бреусова Е.А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2025. Т. 2. С. 201-206.

12. Совершенствование государственного и муниципального управления Российской Федерации: проблемы, поиски, решения / под общ. ред. М.И. Абрамовой,

А.М. Петрова. – Саратов: социально-эконом. ин-т (филиал) Российского эконом. ун-та
им. Г.В. Плеханова, 2024. 214 с.