

Совершенствование системы аттестации муниципальных служащих на современном этапе.

Рукина Алина Федоровна, магистрант Сочинского государственного университета, г. Сочи, Россия.

Анисимова Полина Михайловна, магистрант Сочинского государственного университета, г. Сочи, Россия.

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы прохождения аттестации муниципальными служащими при несовершенстве нормативно-правовых актов и пути их решения на современном этапе для муниципалитетов.

Ключевые слова: управление персоналом, аттестация муниципальных служащих; муниципалитет; нормативно-правовое регулирование.

Summary: In article problems of passing of certification by municipal employees at imperfection of normative legal acts and a way of their decision at the present stage for municipalities are considered.

Keywords: human resource management, certification of municipal employees; municipality; standard and legal regulation.

Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности. Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава муниципальной службы, повышению профессионального уровня муниципальных служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности муниципальной службы при сокращении должностей муниципальной службы в муниципальном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда муниципальных служащих.

Анализ норм федерального законодательства, обобщение опыта правового регулирования института аттестации на муниципальной службе позволяет сформулировать следующие выводы:

- решения аттестационной комиссии носят рекомендательный характер.
- статья 18 Закона о муниципальной службе содержит, на наш взгляд, коррупциогенные факторы, позволяя представителю нанимателя по своему усмотрению принимать решение о поощрении муниципального служащего либо о понижении его в должности. Представляется необходимым в данной статье четко указать, что представитель нанимателя (работодатель) принимает решение о поощрении муниципального служащего либо о понижении его в должности на основании решения аттестационной комиссии.

Как уже отмечалось, основной целью проведения аттестации является выявление соответствия работника занимаемой должности. Но, как и у любой процедуры, процесс проведения аттестации муниципальных служащих имеет свои особенности.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» не содержит определения термина «аттестация». В общем, исходя из самой процедуры проведения аттестации муниципального служащего, аттестация – это производимая в установленном порядке проверка квалификации и деловых качеств муниципальных служащих, их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности путем периодической оценки знаний, опыта, навыков, результатов, деятельности и способностей к выполнению конкретных функций муниципальной службы по замещаемой должности.

При этом данная процедура призвана способствовать совершенствованию деятельности органов местного самоуправления по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих. Однако на современном этапе развития системы государственного и муниципального управления

возникают следующие проблемы, снижающие эффективность процедуры аттестации:

- несовершенство законодательства.
- некомпетентность руководителей и работников кадровых служб.
- несовершенство основных критериев оценки.
- недостаточное использование результатов аттестации.
- неэффективность аттестации.

Одной из первых и самых основных проблем является наличие нечеткого и несовершенного законодательства. 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. Не четкое определение в законодательстве необходимости аттестации приводит к тому, что каждый (это относится и к организациям, и к руководителям, и к работникам) понимает назначение и цели аттестации по-разному. Остаются расхождения в понятийном аппарате, не всегда учитывается новейшее законодательство, недостаточно точно определены цели аттестации как комплексного процесса мотивации персонала, используются неэффективные методы аттестации и др. Это факт в лишний раз подтверждает необходимость усовершенствования местных нормативно – правовых актов, регулирующих трудовые отношения в целом, аттестацию муниципальных служащих – в частности.

Следующей проблемой является некомпетентность руководителей и работников кадровых служб. В настоящее время зачастую руководителям и специалистам предприятий различных форм собственности недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Сформировавшиеся в прежних условиях управления и хозяйствования традиции, знания и опыт значительной части руководителей и специалистов стали существенным тормозом экономических и организационных нововведений.

Несовершенство основных критериев оценки становится следующей проблемой аттестации муниципальных служащих. Недостаточная направленность самой технологии оценки на решение комплекса задач, связанных с развитием персонала, и на выявление резервов использования потенциала человеческих ресурсов.

В аттестации, как и в любом другом деле могут возникать трудности которые необходимо преодолеть для дальнейшей качественной работы организации.

К сожалению, для муниципальных служащих право продвижения по службе (на служебную карьеру) в федеральном законе не предусмотрено. Действительно, если успешно пройдя квалификационный экзамен, муниципальный служащий гарантированно представляется к присвоению очередного классного чина, то успешно пройдя аттестацию, единственное, что гарантированно будет подтверждено, – это существующая должность муниципального служащего.

А значит, необходимо: либо четкое закрепление положений, что в случае успешного прохождения аттестации муниципальным служащим ему гарантированно будет предоставлена возможность дальнейшего карьерного продвижения путем повышения в должности. Разумеется, в данном случае необходимо соблюдение и некоторых иных условий, в частности, каков должен быть объем работ, выполняемый служащим, а также иные заслуги, за которые служащему выносится оценка: не просто соответствует занимаемой должности, а соответствует с обязательным должностным продвижением; либо установление самостоятельной процедуры карьерного продвижения служащего (по аналогии с квалификационным экзаменом это может быть «карьерный экзамен» или «должностной экзамен»).

Кроме того, отсутствие в российском законодательстве обязанности у руководителя по принятию определенного решения в зависимости от вывода аттестационной комиссии лишает муниципального служащего права на обращение в суд с требованием о назначении на вышестоящую должность, повышении размера оплаты труда и т. П. Процедура аттестации должна обеспечивать возможность для оспаривания выводов аттестационной

комиссий, по существу. Аттестация должна в законодательстве субъекта Федерации приобретать следующее значение: Муниципальный служащий, претендующий на более высокую должность, подает заявление на аттестацию для того, чтобы подтвердить свое служебное соответствие по занимаемой должности и получить более высокий квалификационный разряд. Иначе получается, что у него есть какая-то фиксированная квалификация, соответствующая занимаемой должности, и через каждые три года он должен подтвердить свою квалификацию: по сути дела, доказывать, что он не деградировал за этот срок. Например, идти на аттестацию референт муниципальной службы 3-го класса должен для того, чтобы получить референта муниципальной службы 2-го класса, а в следующий раз референта муниципальной службы 1-го класса, и это необходимо законодательно.

В современный период роль аттестации возрастает – как одного из механизмов создания высокопрофессиональной муниципальной службы. В ходе аттестации должны быть решены следующие задачи:

- оценка состояния кадрового состава;
- приведение фактического статуса работников администраций в соответствие с правовым статусом, определенным федеральным законом, законами субъектов РФ и уставом муниципального образования;
- определение перспектив и реальных механизмов системной работы по рациональному использованию и развитию кадров.

Обобщив всё вышесказанное, можно сделать вывод о необходимости разработки и принятия единых требований, предъявляемых к аттестации муниципального служащего.

Список использованных источников:

1. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления: проблемы законодательного регулирования.
2. Анисимова Н.Н., Борисова Т.Г. Экономика и предпринимательство. 2018. № 7 (96). с. 393-396.
3. Кадровое обеспечение как фактор повышения конкурентоспособности государственных учреждений здравоохранения (на примере Краснодарского края). Карамова А.С., Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2016. № 4 (46). С. 72-76.
4. Микроэкономический анализ рынка труда в Краснодарском крае. Моисеева А.Е., Поташова И.Ю. Сборник статей IV международной школы молодых ученых в области экономики на юге России 2017. с. 132-134.
5. Дистанционное обучение: особенности, возможности и методы. Кегеян С.Э., Каменская Л.А., Нубарян Каринэ Мирановна К.М. Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2016. № 7. С. 89-92.