

Михалёва Ирина Владимировна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономики филиала
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики
и сервиса» в г. Находке, г. Находка
Solomonova_irina@mail.ru



Лобанова Виолетта Вячеславовна,
студентка филиала ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса» в г. Находке, г. Находка
kv_nakhodka@bk.ru

Аттестация как критерий эффективности прохождения государственной службы

Аннотация. В статье рассмотрена необходимость проведения аттестации при прохождении государственной службы; понимание аттестации и её влияния на эффективность профессиональной деятельности государственного служащего, а также трактовка данного аспекта в действующем законодательстве тоже отражены в тексте.
Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, критерий, эффективность, ранги.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Вопрос аттестации в разрезе прохождения государственной службы и её эффективности уже достаточно давно интересует как теоретиков-политологов, так и правоведов. Необходимо рассмотреть понятие государственной службы и выявить фактор влияния на её эффективность упомянутого процесса аттестации.

Государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и полномочий, отнесенных к ведению субъектов Федерации. Лица, к ведению которых отнесена указанная государственная деятельность, принято считать должностными лицами [1].

Аттестация государственных гражданских служащих – это процесс, по результатам которого принимается решение о соответствии государственного гражданского служащего замещаемой или занимаемой должности государственной гражданской службы с учетом результатов его профессиональной деятельности. Аттестацию государственного гражданского служащего принято проводить раз в год или три года.

Служба как вид человеческой деятельности зарождалась и прошла процесс эволюции вместе с обществом и внутри него.

Деление труда в обществе еще на ранней ступени его развития как следствие нескончаемого становления производительных сил привело к формированию в обществе более сильных и обособленных общественных групп, позже названных классами [2].

Между данными общественными группами заняла свое пространство группа, представляющая ранних государственных служащих. А работа, которую стала превращать в жизнь упомянутая группа, стала называться службой. Вслед за тем и сам процесс государственной службы подвергся дифференциации, так, к примеру, появилась муниципальная служба, служба социальная, частная.

Сложившаяся система государственной службы в РФ, для соответствия высокофункциональным эталонам деятельности, должна была ввести процесс аттестации служащих, который бы отвечал международным требованиям и стандартам.

К примеру, рассмотрим опыт Франции, Германии как стран-представителей классической системы государственной службы. Их опыт говорит о том, что собственно аттестация в этих странах играет особенную роль при замещении должностей и продвижении по службе, потому что присвоение классификационных разрядов выполняется как раз по итогам аттестации.

Целям поддержания наивысшего значения государственной службы чаще всего отвечают критерии аттестации. В США, к примеру, для всякого служащего каждый год составляется перечень о его компетентностном соответствии, так сказать, учреждена компетентностная модель государственного служащего [3].

Аспектами оценки работы руководящего состава на государственной службе считаются: улучшение производительности и свойства работы, что уменьшает размер делопроизводства; сохранность бюджетных средств; своевременность выполнения обязательств по должности; другие характеристики работы.

В случае неудовлетворительной оценки в процессе аттестации служащий лишается работы или его переводят на другое место. Впрочем, подобный перевод запрещен в том случае, если, находясь на руководящем посту, служащий два раза получил за аттестацию «удовлетворительно».

В период прохождения государственной службы каждый государственный служащий обязан проходить аттестацию в соответствии со ст. 48 Федерального закона о государственной гражданской службе.

В юридической литературе под аттестацией принято понимать присвоение разрядов, классов, категорий, ученой степени или звания, сдачу государственного экзамена. По мнению Ю. П. Орловского, под термином «аттестация» следует понимать правовую форму проверки деловых качеств работника [4].

Суть аттестации заключается во всесторонней проверке знаний государственных служащих, оценке значения их мастерства и профессионализма с целью принятия мер для действенной расстановки сотрудников в процессе их профессиональной деятельности.

В случае надобности по итогам аттестации служащий имеет возможность быть ориентирован на переподготовку или же приобретение свежих квалификационных навыков, в случае неудовлетворительных итогов аттестации служащему дается время для устранения «узких мест» в профессиональной подготовке и назначается переаттестация.

Положительные итоги аттестации позволяют применять систему поощрения государственных служащих, дают основание для включения их в кадровый резерв или назначать в качестве наставника молодого служащего.

Основания для прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы условно делятся на следующие категории:

- основания по трудовому законодательству, такие как соглашение сторон служебного контракта, которые являются общими для всех государственных служащих;
- истечение действия срочного служебного контракта;
- расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего или по инициативе представителя нанимателя;
- перевод гражданского служащего по его просьбе или согласию в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
- отказ гражданского служащего от предложенной для замещения должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы;

- отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, если произошли существенные изменения в условиях служебного контракта;
- отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе;
- отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;
- основания для прекращения государственной службы и увольнения государственных служащих, обусловленные спецификой государственной службы: нарушение установленных Федеральным законом о государственной гражданской службе или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта;
- нарушение запретов, связанных с Федеральным законом о государственной гражданской службе, а также неудовлетворительные результаты при прохождении испытательного срока [5].

Правовой институт аттестации государственных, муниципальных служащих тесно связан с другими правовыми институтами, поэтому аттестация взаимодействует с вопросами, связанными с дисциплинарной ответственностью, поощрением, трудовым договором, с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации государственных (муниципальных) служащих.

В правовом поле аттестации служащих основной смысл имеют не только наличие общепризнанных мерок и требований, но и понятийные установки, призванные гарантировать согласие в нормотворчестве. Понятие аттестации государственного служащего имеет смысл еще и для обеспечения целостности при реализации и правоприменении надлежащих общепризнанных мер, потому как упомянутые напрямую связаны с содержанием аттестации [6].

В контексте вышесказанного необходимо сделать следующие выводы. Аттестация – это всеохватывающее понятие, и его нужно рассматривать с нескольких сторон.

Аттестация – это особый термин, с поддержкой которого уточняется специфичность правового регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

Аттестация считается неотклонимым правовым условием работы не только для государственных и муниципальных служащих, но и для ряда сотрудников и служащих муниципальных ведомств и учреждений, а в кое-каких случаях и иных организаций, независимо от форм хозяйственной деятельности.

Итоги аттестации сообщаются государственным гражданским служащим именно впоследствии подведения результатов голосования.

Аттестация проводится еще для решения вопроса о присвоении служащему квалификационного разряда, в согласовании с которым уточняется соответствующая прибавка к должностному окладу. В предоставленном случае аттестация осуществляет функцию стимулирования.

Аттестация государственного служащего считается юридическим прецедентом для конфигурации и установления надлежащих трудовых правоотношений, появления абсолютно новых трудовых правоотношений.

Так, в зависимости от оценки аттестационной комиссии начальник государственного органа принимает заключение с согласия служащего о переводе служащего на иную должность или службу, о присвоении служащему еще одного квалификационного разряда, об изменении соответствующей прибавки, об увеличении квалификации или же переподготовке, а также об увольнении.

После завершения аттестации кадровой службой подводятся её итоги. Материалы аттестации и результаты, оформленные в виде отчета, представляются руководителю органа государственной власти не позднее чем через семь дней после проведения аттестации.

Период перед аттестацией должен быть посвящен информационно-разъяснительной работе, которая проводится среди тех работников организации или подразделения, которые будут проходить аттестацию.

В состав лиц, ведущих разъяснительную работу, входят специалисты отдела кадров, руководители структурных подразделений, обязательные члены аттестационной комиссии. Все они обязаны довести до сведения аттестуемых сроки проведения аттестации, информацию о цели и порядке проведения процедуры аттестации и о процессе вынесения решений по вопросам аттестации.

Чаще всего график проведения аттестации разрабатывается кадровой службой организации и утверждается руководителем организации.

Для прохождения аттестации необходимо предоставить следующие сведения и документы: название структурного подразделения, в котором работает аттестуемый, его фамилию, имя, отчество и должность; дату проведения аттестации и дату сдачи необходимых документов на аттестуемого работника в аттестационную комиссию с указанием ответственных лиц.

Когда осуществляется подготовка к аттестации, то руководитель организации должен подписать приказ, определяющий количество работников, которых необходимо аттестовать. Кроме того, утверждается состав аттестационной комиссии и график проведения аттестации. Здесь же могут быть розданы задания руководителям структурных подразделений, определенным специалистам, которые могут обеспечить подготовку, проведения и подведения итогов аттестации.

Характеристика на каждого работника представляется в аттестационную комиссию за две недели до начала аттестации.

Характеристика составляется прямым руководителем аттестуемого работника и содержит в себе полную, всестороннюю, объективную информацию, которая бы описывала личные качества сотрудника, его деловые навыки, деятельность за период, предшествующий аттестации, то, как сотрудник выполнял указанные ему рекомендации во время прохождения предыдущих аттестаций; также характеристика должна отражать мнение руководителя, который представил характеристику, о сотруднике в соответствии с занимаемой должностью.

Если аттестация проходит не первый раз, то в аттестационную комиссию должен быть предоставлен аттестационный лист.

Следует сказать, что сотрудник, который проходит аттестацию, должен за две недели, а если это федеральный служащий, то за неделю, быть ознакомлен с материалами, подготовленными на него в аттестационную комиссию.

Если работник выразит несогласие с представленной характеристикой, то он имеет полное право предоставить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной деятельности, о выполненных показателях, критериях выполнения, а также заявление, в котором прописаны аспекты, указывающие на его несогласие с представленной характеристикой.

Несмотря на то что процесс прохождения аттестации видится понятным и четко отрегулированным, тем не менее, существующее определение в законодательстве трактуется по-разному как работниками, так и работодателями.

К примеру, существует несколько законодательных актов, которые регулируют процесс аттестации, но на уровне многих субъектов РФ нет единого акта, предусматривающего единую систему квалификационных требований к должностям муниципальной службы. Такое положение дел создает множество трудностей при проведении аттестации для муниципальных служащих соответствующими органами муниципальных образований.

Для правового регулирования существующих трудовых отношений на сегодняшний день можно сочетать методы государственного и локального регулирования.

Выявляется тот фактор, что степень полномочий регулирования трудовых отношений локального уровня существенно расширяется, а централизованные нормативно-правовые акты устанавливают всего лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться ни при каких условиях, а способен только повышаться.

Сказанное снова указывает на необходимость усовершенствования местных нормативно-правовых актов, которые направлены на регулирование трудовых отношений в целом и аттестации муниципальных служащих в частности.

Аттестация руководителей и специалистов, занимающих должности на государственной гражданской службе, выступает основополагающим инструментом в работе с управленческими кадрами, так как она осуществляется систематически и имеет юридическую силу.

Проведение аттестации в среде государственных гражданских служащих влечет совершенствование работы с кадрами, наиболее рациональное использование профессиональных и личностных качеств работников, усиление их материальной и моральной заинтересованности в результатах труда.

Основополагающая цель аттестации – анализ прошлых успехов и неудач сотрудников, выявление их профпригодности для повышения в должности или необходимости дополнительного обучения.

Так, к примеру, в отчете отражается общее число государственных гражданских служащих, принимавших участие в аттестации, признанных соответствующими и не соответствующими замещаемым должностям на государственной гражданской службе.

Аспектом занимаемой должности государственных служащих считаются и квалификационные разряды. Их особенность в том, что они присваиваются индивидуально любому государственному служащему категории «Б» или «В» с учетом его собственных плюсов, по итогам квалификационного экзамена или же аттестации. Лица, коим присвоены надлежащие квалификационные разряды, получают соответствующую форму, знаки отличия [7].

Квалификационные разряды разделяются на группы, в соответствии с этим подразделяются должности госслужбы. В этом выражается неразрывность сути квалификационного разряда с должностью или категорией.

При продвижении на более высокую должность у государственного служащего, отвечающего другим установленным требованиям, появляется право на присвоение ему квалификационного разряда, предусмотренного для этой должности.

Таким образом, аттестация – это предмет исследования не только юристов, но и управленцев, психологов, что необходимо учитывать в ходе подготовки и проведения аттестации.

Хочется отметить, что в современной научной и учебной литературе правовому институту аттестации государственных служащих уделяется явно недостаточное внимание. Тем не менее в данной статье озвучены основные аспекты необходимости аттестации и её влияния на эффективность государственной службы.

Ссылки на источники

1. Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации. – М.: Герда, 2013. – 477 с.
2. Комментарий к Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» и законодательству о государственной службе зарубежных государств / под ред. Л. А. Окунькова. – М.: Инфра-М, 2014. – 60 с.
3. Овсянко Д. М. Административное право: учеб. пособие. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Законодательство, 2013. – 412 с.
4. Манохин В. М., Адушкин Ю. С., Багишаев З. А. Российское административное право: учеб. – М.: Юрист, 2012. – 412 с.
5. Манохин В. М., Адушкин Ю. С., Багишаев З. А. Российское административное право: учеб. – М.: Юрист, 2013. – 290 с.
6. Скобелкин В. И. Трудовое правоотношение. – М.: НОРМА-М, 2012. – 322 с.
7. Чиканова Л. А. Государственные служащие / под ред. проф. Б. А. Шеломова. – М.: Юрист, 2013. – 245 с.

Irina Mikhalyova,

Senior lecturer at the chair of Management and Economy, Vladivostok State University of Economy and Service, branch in Nakhodka, Nakhodka

solomonova_irina@mail.ru

Violetta Lobanova,

Student, Vladivostok State University of Economy and Service, branch in Nakhodka, Nakhodka

kv_nakhodka@bk.ru

Certification as a criterion of effective of public service

Abstract. The paper deals with the need of carrying out certification when passing public service. The authors consider understanding of certification and its influence on efficiency of professional activity of the public servant, and understanding of this aspect in the current legislation.

Key words: public service, public servant, criterion, efficiency, ranks.

References

1. Starilov, Ju. N. (2013). *Gosudarstvennaja sluzhba v Rossijskoj Federacii*, Gerda, Moscow, 477 p. (in Russian).
2. Okun'kov, L. A. (ed.) (2014). *Kommentarij k Federal'nomu zakonu "Ob osnovah gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii" i zakonodatel'stvu o gosudarstvennoj sluzhbe zarubezhnyh gosudarstv*, Infra-M, Moscow, 60 p. (in Russian).
3. Ovsjanko, D. M. (2013). *Administrativnoe pravo: ucheb. posobie, Izd. 3-e, pererab. i dop.*, Zakonodatel'stvo, Moscow, 412 p. (in Russian).
4. Manohin, V. M., Adushkin, Ju. S. & Bagishaev, Z. A. (2012). *Rossijskoe administrativnoe pravo: ucheb.*, Jurist', Moscow, 412 p. (in Russian).
5. Manohin, V. M., Adushkin, Ju. S. & Bagishaev, Z. A. (2013). *Rossijskoe administrativnoe pravo: ucheb.*, Jurist', Moscow, 290 p. (in Russian).
6. Skobelkin, V. I. (2012). *Trudovoe pravootnoshenie*, NORMA-M, Moscow, 322 p. (in Russian).
7. Chikanova, L. A. & Shelomov, B. A. (ed.) (2013). *Gosudarstvennye sluzhashhie*, Jurist#, Moscow, 245p. (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Винокуровой А. В., кандидатом социологических наук;

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,

главным редактором журнала «Концепт»



www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию <i>Received</i>	17.03.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	18.03.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	18.03.16	Опубликована <i>Published</i>	30.03.16

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016

© Михалёва И. В., Лобанова В. В., 2016