

Перцева А.С.

студент магистратуры

кафедры административного и финансового права

Юридического института СКФУ

Россия, г. Ставрополь

Первышов Е.А., к.ю.н., доцент

кафедры административного и финансового права

Юридического института СКФУ

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМНЫХ АСПЕКТАХ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье отмечается исключительная значимость института аттестации в системе государственной гражданской службы России. Анализируются авторские взгляды по вопросу сущности данной процедуры, освещаются ее нормативные основы.*

Рассмотрены наиболее явные проблемы проведения аттестационных процедур на современном этапе и предложены меры по их преодолению.

***Ключевые слова:** государственная гражданская служба, аттестация, компетентность, аттестационная комиссия, профессиональная переподготовка.*

***Abstract:** the article notes the exceptional importance of the Institute of certification in the system of the state civil service of Russia. The author's positions and views on the essence of this procedure are analyzed, its normative bases are analyzed.*

The most obvious problems of certification procedures at the present stage are considered and measures to overcome them are proposed.

Keywords: state civil service, certification, competence, certification Commission, professional retraining.

Бесспорен тот факт, что в современных политико-правовых реалиях с присущими им динамизмом и сложностью, проблематика обеспечения функционирования поистине эффективной государственной гражданской службы занимает нишу одной из самых острых, что неслучайно, ведь именно корпус государственных служащих формирует «облик» российского государства. Поэтому вполне закономерны высокие требования к уровню профессионализма кадров, задействованных в сфере осуществления государственной власти. Несмотря на то, что российское законодательство, в частности, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», часто оперирует понятиями профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, и, что особо значимо для нас, аттестации, вести речь о надлежащем уровне компетентности гражданских служащих в нашей стране преждевременно.

Аттестации отведена особая роль в деле выявления соответствия государственного гражданского служащего занимаемой должности – она воплощает в себе потенциально эффективный рычаг кадровой политики государства [1, с. 59]. Многие исследователи обращались к анализу данного вопроса. Весьма точно указал Д.М. Овсянко, понимая аттестацию как процедуру, которая благоприятно влияет на вопросы подбора, повышения квалификации, расстановки государственных служащих, определения уровня их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности и присвоению очередного квалификационного разряда [2, с. 33].

Небезынтересны слова Е.В. Охотского, который отметил, что, благодаря аттестации формируется кадровый корпус гражданской службы Российской Федерации сообразно принципу постоянного повышения уровня своей профессиональной компетентности, а также решаются вопросы, имеющие отношение к определению преимущественного права на замещение должности

гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, равно как вопросы в сфере изменения условий оплаты труда гражданской службы» [3, с. 87].

Вместе с тем, несмотря на очевидные положительные аспекты аттестации, благодаря которой можно оперативно «диагностировать болевые точки» персонала, своевременно принимать взвешенные решения в области кадровой политики, на современном этапе существует ряд проблем, снижающих потенциал анализируемого института. Прежде укажем, что согласно нормативным предписаниям Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», на гражданских служащих возложена обязанность по регулярному (каждые три года) прохождению процедуры аттестации [4]. Условно она может быть сегментирована на ряд этапов: подготовительный, тестирование, собеседование с последующим вынесением комиссионного решения. Как видится, именно этап собеседования таит в себе самые значимые проблемы. Как показывает практика, собеседование по сути, сводится к лаконичной деловой беседе аттестационной комиссии и гражданского служащего.

Очевидно, что подобная методика не позволяет выявить истинный уровень профессиональной компетенции служащего, из чего закономерен вывод о формальном характере данной процедуры в целом, сводящейся, по сути, к сбору обширного массива документации и созданию видимости скрупулезной проверки профессиональных навыков государственных гражданских служащих [5, с. 56]. В целях устранения данного недостатка целесообразно модернизировать методику проведения этапа собеседования путем внедрения ряда приемов, давно положительно зарекомендовавших себя в рамках деятельности крупных компаний при подборе персонала. Это, в частности, самопрезентация гражданского служащего, проверка грамотности, выявление умения работать в коллективе, проверка работы служащего с позиции «начальник-подчиненный». Дело в том, что, к примеру, самопрезентация позволит аттестуемому проявить свои лучшие личные и профессиональные

качества, рассказать о своих достижениях, коллегам, семье. Это также позволит комиссии оценить коммуникативные навыки служащего, что немаловажно, и, равно как грамотность российских служащих, является одной из уязвимых точек в исследуемой области.

Анализ навыков командной работы также является значимым аспектом - корпус государственных служащих должен быть неким монолитом, слаженным и четко функционирующим, и лишь в данном случае показатели качества работы того или иного государственного органа будут высоки.

Проверка работы служащего с позиции «начальник-подчиненный» создаст возможности для выявления сильных и уязвимых сторон в служебной деятельности служащего, равно как прогнозирования поведенческих установок того или иного лица в случае занятия им в будущем руководящей должности. Как видится, обогащение процедуры аттестации указанными методиками будет содействовать аттестационной комиссии в деле выявления истинного уровня профессиональной компетентности государственного гражданского служащего и оценки его соответствия занимаемой должности.

Помимо прочего, нормативное регулирование порядка проведения аттестации характеризуется множественностью оценочных категорий, не сопровождающихся какими-либо надежными ориентирами. К примеру, комиссия оценивает профессиональную служебную деятельность служащего, помимо прочего, исходя из сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности. Однако никаких пояснений по данным показателям нет, что придает им крайне абстрактный характер. По этой причине некоторые авторы предлагают также иные, кроме уже рассмотренных, нововведения в рамках процедуры оценки профессионального уровня служащих. Ю.В. Ростовцева делает упор на этапе тестирования, предлагая разработать экзаменационные билеты, затрагивающие наиболее значимые блоки (знание аттестуемым Конституции России, нормативной базы о государственной службе; общественно-политической ситуации и иные) [6, с. 143]. Но поскольку данный метод не позволяет спрогнозировать последующее

развитие способностей служащего и их практическое применение, его применение целесообразно вкупе к примеру, с методом «критических событий», в рамках которого становится возможной оценка не только текущего функционирования служащего и его итогов, но также выявление его потенциала в деле преодоления трудностей и решения критических ситуаций.

В рамках исследуемой темы нельзя не указать на еще одну значимую практическую проблему – речь идет о фактическом отсутствии во множестве ситуаций в составе комиссии независимых экспертов, обладающих специальными профессиональными знаниями в той или иной области, хотя данное требование законодателя имеет императивный характер. В итоге, получается проведение аттестации «для своих», что нельзя признать приемлемым.

Помимо прочего, в законодательстве содержится указание на то, что эксперты должны являться специалистами в рамках вопросов, имеющих отношение к государственной службе. Вместе с тем, практика наглядно иллюстрирует недостаток данного подхода, поскольку зачастую общих знаний недостаточно, ведь государственная служба исключительно многообразна, и получается, в данном случае эксперты, хотя и присутствуют, но формально.

В связи с вышеизложенным, необходимо дополнить законодательство уточнением о необходимости наличия у независимых экспертов специальных познаний применительно к той сфере, в которой осуществляют служебную деятельность аттестуемые государственные гражданские служащие. Бесспорно, это несколько усложнит процедуру поиска компетентных специалистов для той или иной комиссии, однако здесь также можно предложить предусмотреть заблаговременное уведомление независимых экспертов о предстоящей аттестации и обеспечение их нормативно-правовым материалом в требуемой сфере деятельности в целях их ознакомления с ним до проведения аттестации.

Считаем, что если указанные рекомендации будут учтены в рамках практической реализации процедуры аттестации, решение аттестационной комиссии приобретет качество истинной обоснованности и правомерности, а

сама процедура аттестации освободится от «формальных оков» и обретет реальное содержание и практическую значимость.

Библиографический список

1. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник. М.: Юрайт, 2017. – 594 с.
2. Овсянко Д.М. Административное право: учебное пособие. М.: Законодательство, 2016. – 612 с.
3. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2018. – 476 с.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «ГАРАНТ».
5. Иванова М.А. Проблемы аттестации государственных гражданских служащих // Студенческий форум: электронный научный журнал. - 2018. - № 27(48).- С. 54-60.
6. Ростовцева Ю.В. Некоторые вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Право и государство: теория и практика. 2019. - № 8. - С. 143-148.