

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Куликова О.Е. Email: Kulikova639@scientifictext.ru

*Куликова Оксана Евгеньевна – магистрант,
кафедра государственного и муниципального управления,
Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово*

Аннотация: статья посвящена анализу актуальности проведения аттестации государственным гражданским служащим. Полагаю, что выбранная мною тема актуальна, поскольку в данное время возникают проблемы с выполнением государственным гражданскими служащими своих должностных обязанностей и это отражается на нашей стране.

Для того чтобы государственная служба проходила качественно и эффективно, необходимо, чтобы государственные гражданские служащие имели достаточную для этого квалификацию. Поэтому одним из важных способов оценить квалификацию служащих является проведение аттестации.

Ключевые слова: аттестация, государственные гражданские служащие.

BASIC PRINCIPLES OF ATTESTATION OF STATE CIVIL SERVANTS OF THE PUBLIC AUTHORITY

Kulikova O.E.

*Kulikova Oksana Evgenievna - Master,
DEPARTMENT OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT,
KUZBASS STATE TECHNICAL UNIVERSITY NAMED AFTER T.F. GORBACHEV, KEMEROVO*

Abstract: the article is devoted to the analysis of the urgency of certification by state civil servants. I suppose that the topic I have chosen is relevant, since at the present time there are problems with the performance by civil servants of their official duties and this is reflected in our country.

In order for the state service to pass qualitatively and effectively, it is necessary that state civil servants have sufficient qualifications for this. Therefore, one of the important ways to assess the qualifications of employees is to carry out attestation.

Keywords: attestation, state civil servants.

УДК 35.082.1

Стали складываться условия для проведения масштабной административной реформы, призванной обеспечить модернизацию государства, повышение эффективности публичной власти всех уровней после обновления в 21 веке политического руководства в России. Совершенствование института государственной службы является важным элементом административной реформы, который представляет собой основу механизма государственного управления.

Реформирование системы государственной службы проводится одновременно с оптимизацией и стабилизацией структуры государственных органов (прежде всего органов исполнительной власти), их аппаратов, упорядочением финансирования расходов на государственное управление, которое направлено на повышение эффективности и результативности деятельности этих органов. Гражданская служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации гражданских служащих (также - гражданские), которые, выполняя функции, представителями публичной власти, действуют в интересах общества.

Как известно, управление – это, хорошие управляющие. От качества подготовки служащих, их добросовестного отношения к обязанностям во многом зависит профессионализм всей службы, авторитет в обществе, в глазах конкретного гражданина. При таком положении необходимо качественное обновление потенциала органов власти, приток на гражданскую службу высококвалифицированных кадров.

В большей степени этому может способствовать аттестация, при правильной ее организации. Опыт свидетельствует о том, что аттестация является действенным средством работы с кадрами, который осуществляет контроль за уровнем квалификации гражданских служащих.

Но иногда аттестация страдает прежними недостатками, она несет формальный характер, избавление от ненужных служащих, а потому не достигает нужных целей.

Формализм в проведении дополняется игнорированием ее результатов. Преобладающим является усмотрение руководителя при решении по итогам аттестации, а не реальные оценки при проведении [5].

К сожалению, такое положение затрудняет успешную аттестацию в государственной власти, не превращает в реальное обеспечение профессиональными гражданскими служащими. Надо изменить

процедуру аттестации, сформировать методы для оценки, а также повысить качество ее организации и проведения.

Изменения, происходящие в настоящее время в государственной службе, дают возможность рассмотреть аттестацию несколько по-иному к содержанию понятия, а также к ее последствиям.

Справочник по государственному управлению описывает аттестацию как проверку, оценку деловых и личностных качеств государственного служащего, его служебного и должностного соответствия, предъявляемых к службе.

В.И. Курилов трактует аттестацию в узком и широком смыслах:

- в узком - это аттестация, проводимая учреждением в целях повышения делового и идейно-политического уровня, улучшения подбора и периодической проверки деловых, политических, моральных качеств работников;

- в широком - это определение уровня знаний сотрудника, соответствия его деловых качеств для определенной специальности или должности.

Д.М. Овсянюк трактует аттестацию как процедуру, способствующую совершенствованию деятельности по повышению квалификации, определению уровня подготовки к замещаемой должности, очередному аттестационному разряду [2].

Д.Н. Бахрах предложил двойственную трактовку: общую аттестацию, в целях оценки государственных служащих, повышения чувства ответственности, и персональную аттестацию, в целях решения о присвоении государственному служащему очередного звания, о назначении государственного служащего на иную должность [1].

Аттестация рассматривается как способ включения служащего в кадровый резерв [4].

Основу методов, способствующих повышению эффективности деятельности служащих, должны составлять кадровые технологии, среди которых следует отметить такие, как:

- назначение на должность государственной службы по проведения конкурса;
- должностному росту служащих по конкурсу;
- формирование кадрового резерва для должностей гражданской службы;
- ротация служащих [3].

В ходе проведения аттестации решаются следующие задачи:

- соблюдение принципов службы;
- законность в системе службы;
- формирование кадрового резерва;
- выявление потенциальных служащих с целью их карьерного роста;
- применение ответственности и стимулирования;
- повышение дисциплины;
- стабильность службы;
- повышение профессионализма служащих;
- борьба с коррупцией в службе.

Вышеперечисленные задачи можно дифференцировать и сказать о том, что одни являются контрольными, преследуют интерес общества в государственном аппарате иметь специалистов, усовершенствовать систему управления, использовать потенциал. Другие задачи относятся к мотивационным и преследуют личностный интерес служащего, результатами могут быть: повышение или понижение по службе, награды и т.п.

К принципам аттестации относятся те, которыми руководствуются в государственных органах, где она проводится. К их числу относятся: объективность; гласность, беспристрастность, коллегиальность, определенность аттестации, комплексность аттестации, периодичность проведения, обоснованность оценки и рекомендаций комиссии, действенность аттестации.

Явной функцией аттестации государственного служащего является установление факта соответствия занимаемой государственной должности государственной службы. Явными являются и возможные компоненты, связанные с проведением аттестации, - график проведения аттестации. График проведения аттестации дает возможность аттестуемому государственному служащему подготовиться к аттестации и присутствовать при ее проведении. Аттестация государственного служащего обеспечивает объективность решения об изменении или сохранении социального положения аттестуемого государственного служащего. Характеристика фиксирует сильные и слабые стороны аттестуемого государственного служащего. Действенность аттестации обеспечивается обязательностью принятия по ее результатам организационно-правовых мер ответственности и стимулирования государственных служащих.

Таким образом, с учетом вышеизложенного можно выделить, что:

во-первых, аттестация служащих приобрела вид узкоспециализированного явления, единственной целью которого является определение дальнейшего соответствия служащего замещаемой должности;

во-вторых, разделение процедур аттестации и государственного квалификационного экзамена приведет только к лишнему затягиванию и усложнению карьерного процесса служащего, вынужденного проходить две самостоятельные и разделенные во времени процедуры.

Список литературы / References

1. *Бахрах Д.Н.* Административное право России: учебник. 6-е издание, перераб. и доп. М.: Эксмо, 2011.
2. *Овсянко Д.М.* Административное право в схемах и определениях. М., 2009. С. 84.
3. *Ростовцева Ю.В.* Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: Правовые и организационные проблемы :Автореф. дисс. ...канд. юрид. наук. М., 2007. С. 15.
4. *Ростовцева Ю.В.* Проблемы проведения аттестации на государственной гражданской службе // Вторые Всероссийские Державинские чтения (Москва, 9-10 ноября 2006 года): сб. ст.: в 8 кн. Кн. 3: Проблемы административного и финансового права / Отв. ред. Б.В. Российский. М.: РПА МЮ РФ, 2007.
5. *Сурманидзе И.Н.* К вопросу об аттестации государственных и муниципальных служащих: понятия, сравнительная характеристика, законодательные нововведения // Юридический мир, 2006. № 8.