
УДК 37.337**Коновалов Д.О., Малахова О.А.,
Воробьева С.А., Подвальный С.Л.****СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ СЛУЖАЩИХ
АДМИНИСТРАЦИИ РАМОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ***Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ*

Аннотация: Статья посвящена вопросам оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих, рассмотрена процедура аттестации служащих администрации Ramonского муниципального района Воронежской области, выявлены проблемы и предложены меры по совершенствованию процедуры аттестации служащих администрации Ramonского муниципального района Воронежской области.

Ключевые слова: муниципальные служащие, система оценки эффективности деятельности, аттестация, рейтинговая оценка.

UDC 37.337**Kononov D.O., Malakhova O.A.,
Vorobyova S.A., Podvalny S.L.****IMPROVEMENT OF THE CERTIFICATION PROCEDURE OF
EMPLOYEES OF THE ADMINISTRATION OF THE RAMON MUNICIPAL
DISTRICT
VORONEZH REGION***The Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration*

Abstract: The article is devoted to the issues of assessing the effectiveness and efficiency of the activities of municipal employees, the procedure for attestation of employees of the administration of the Ramon municipal district of the Voronezh region is considered, problems are identified and measures are proposed to improve the attestation procedure for employees of the administration of the Ramon municipal district of the Voronezh region.

Key words: municipal employees, performance assessment system, certification, rating assessment.

Эффективное местное самоуправление, в первую очередь, зависит от профессионализма управляющих кадров, правильного выполнения полномочий органами местного самоуправления, творческого мастерства, умения смотреть в будущее.

Сегодня все более усложняются требования к профессиональному уровню и компетентности сотрудников органов местного самоуправления, в связи с этим актуальным становится использование современных методов оценки эффективности работы муниципальных служащих. Именно оценка эффективности деятельности служащих органов местного самоуправления является фактором, содействующим росту профессионализма служащих и повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления в целом.

Одной из кадровых технологий оценки муниципальных служащих является аттестация. В соответствии с действующим законодательством, аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава муниципальной службы Российской Федерации, 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.

Под аттестацией государственных и муниципальных служащих понимается деятельность, в процессе которой, в рамках установленной научно обоснованной процедуры, аттестационная комиссия, в целях определения степени соответствия служащего занимаемой должности, производит оценку личных, нравственных и деловых качеств служащего, процесса и итогов его служебной деятельности, результатами которой становится оценка и

рекомендации аттестационной комиссии по улучшению эффективности труда как аттестуемого лица, так и аппарата всего государственного и муниципального органа ¹.

Другими словами, аттестация государственных и муниципальных служащих – это проверка и оценка профессиональных, деловых и личностных качеств служащего, а также установление его служебно-должностного соответствия предъявляемым требованиям к государственной и муниципальной службе².

Анализ действующей системы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области показал, что из множества рекомендуемых к применению на практике форм и методов оценки эффективности и результативности труда персонала, в Рамонском муниципальном районе используется только аттестация, порядок проведения которой определен Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Воронежской области от 28.12.2007 № 175-ОЗ «О муниципальной службе Воронежской области», решением Совета народных депутатов Рамонского муниципального района Воронежской области от 20.07.2009 № 129 «Об утверждении Положения об аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Рамонского муниципального района Воронежской области».

Аттестация муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области проводится в целях определения

¹ Терновая, В.А. Аттестация государственных и муниципальных служащих // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей XII Международной научно-практической конференции в 2 частях. – 2018. – С. 153 – 155.

² Васильевская, Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих / Е.Г. Васильевская // Молодой ученый. – 2016. № 6. – С. 409 – 411.

их соответствия замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки профессиональной служебной деятельности.

Кроме того, аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава муниципальной службы в муниципальном образовании, повышению профессионального уровня муниципальных служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности муниципальной службы при сокращении должностей муниципальной гражданской службы в муниципальном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда муниципальных служащих.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что действующая процедура аттестации муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области нуждается в изменении самой процедуры. Собеседование с муниципальными служащими и теоретические вопросы не отвечают современным критериям, направленным на новейшие технологии и методы управления муниципальными ресурсами; отсутствуют четко определенные критерии объективной оценки результативности работы структурных подразделений; не разработаны показатели объективной оценки личного вклада муниципального служащего в общий результат работы структурного подразделения.

Также действующая оценка труда муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района путем проведения аттестации не учитывает такие критерии, как:

- степень достижения целей;
- оценка результатов;
- оценка компетенций.

Таким образом, вопрос совершенствования форм и методов оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области является актуальным.

Аттестацию необходимо использовать не только как процедуру, предусмотренную законом, но и как комплекс оценочных процедур, который необходим не только для определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы, но и для развития потенциала каждого муниципального служащего.

С целью увеличения эффективности процесса подготовки и проведения аттестации муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области необходимо разработать методические пособия по её организации. Цель методического пособия – регламентация процесса проведения аттестации муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района Воронежской области, обозначение плюсов и минусов выбора способов проведения аттестации, предоставление о том, как эффективно использовать результаты аттестации. Кроме того, необходимо периодически проводить переиздание методических пособий по особенностям проведения оценки служащих, предназначенные для различных субъектов аттестационной работы.

В процедуру аттестации муниципальных служащих необходимо внести проведение самопрезентации. Самопрезентация служащего должна представлять собой информацию от лица муниципального служащего, по способу представления которой оцениваются темперамент, отношение к жизни и мотивации служащего.

Отзыв на аттестуемого муниципального служащего должен отражать его профессиональный и личностный «портрет», объективно раскрывать его

способности. В связи с этим в отзыве предлагается при характеристике деловых качеств аттестуемого муниципального служащего указывать:

– насколько инициативен и активен служащий при выполнении своих непосредственных обязанностей;

– насколько результативно и творчески он организует свой труд;

– качество выполненных заданий и сроки их выполнения;

– умение служащего устанавливать эффективные рабочие отношения;

– целеустремленность и умение работать в команде.

При характеристике личных качеств необходимо отмечать степень доброжелательности, отзывчивости, коммуникабельности и обязательности.

Таким образом, усовершенствованный отзыв на аттестуемого муниципального служащего позволит объективно охарактеризовать служащего для наиболее рационального использования имеющихся у него знаний, опыта и навыков.

Необходимо также разработать рейтинговую оценку компетенций муниципальных служащих и внедрить её в процедуру аттестации муниципальных служащих. Данная методика оценки компетенций служащих упоминается в трудах таких отечественных авторов, как Е.А. Галий, Е.В. Иванова и Д.Е. Немков³. В процессе аттестации во время собеседования или перед ним необходимо фиксировать ответы на вопросы, присуждая ответам соответствующие баллы, которые помогут в итоге сделать общий вывод о компетентности или некомпетентности муниципального служащего, а также построить рейтинг служащих.

³ Галий, Е.А. Рейтинговая оценка компетенций государственных и муниципальных служащих / Е.А. Галий, Е.В. Иванова, Д.Е. Немков // *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики*. – 2017. № 3. – С. 35 – 38.

Кроме профессиональных (базовых и функциональных) компетенций, рейтинговая оценка позволит оценить и другие способности муниципальных служащих, такие как:

– компетенции в области принятия решений: скорость разработки и принятия управленческих решений; научность постановки целей, выявления проблем, оценки ситуаций; качество принимаемых управленческих решений;

– компетенции в области соответствия организационной культуре: принятие и понимание традиций, ранее сформированных в органе власти;

– компетенции в области персонального менеджмента: управление временем (своим и коллег); определение важности и срочности задач; управление стрессами;

– компетенции в области способности к лидерству: способность к пониманию эмоций и чувств коллег и подчиненных; способность вдохновлять коллег;

– коммуникативные компетенции: способность устанавливать и развивать контакты с людьми и группами, проводить собрания, осуществлять обратную связь;

– компетенции в области функциональных обязанностей: способность четко понимать свои задачи и функционал, а также место функций муниципального служащего в общей совокупности целей и функций администрации Ramonского района Воронежской области.

В таблице 1 представлены группы компетенций с рекомендуемыми баллами и весом каждой группы.

Таблица 1 – Определение результатов аттестации в соответствии с рейтинговой оценкой компетенций муниципальных служащих

Компетенции по группам	Оценка в баллах	Вес компетенции
Профессиональные компетенции (ПК)	0-10	50 %
Принятие решений (К _{пр})	0-10	15 %
Организационная культура (К _{орг})	0-10	5 %
Лидерство (К _{лид})	0-10	10 %
Персональный менеджмент (К _{пм})	0-10	5 %
Коммуникативность (К _{ком})	0-10	5 %
Функциональные обязанности (К _{фо})	0-10	10 %

Для более рациональной оценки аттестуемых рекомендуется разделение групп компетенций на компоненты. Декомпозиция компетенций представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Компоненты компетенций для проведения аттестации муниципальных служащих администрации Рамонского муниципального района

Группа компетенций	Компоненты компетенций	Оценка в баллах	Вес группы компетенций	Вес компонента компетенции
Профессиональные компетенции (ПК)	Определены соответствующими профессиональными стандартами	0-10	50 %	50 %
Принятие решений (К _{пр})	Научность (К _{пр-н})	0-10	15 %	5 %
	Скорость (К _{пр-с})	0-10		5 %
	Качество (К _{пр-к})	0-10		5 %
Организационная культура (К _{орг})	Понимание компонентов организационной культуры (К _{орг-пон})	0-10	5 %	3 %
	Принятие компонентов организационной культуры (К _{орг-прин})	0-10		2 %
Лидерство (К _{лид})	Способность вдохновлять коллег (К _{лид-в})	0-10	10 %	5 %
	Способность к эмпатии (К _{лид-э})	0-10		5 %

Группа компетенций	Компоненты компетенций	Оценка в баллах	Вес группы компетенций	Вес компонента компетенции
Персональный менеджмент (К _{пм})	Управление временем (К _{пм-в})	0-10	5 %	3 %
	Управление стрессами (К _{пм-с})	0-10		2 %
Коммуникативность (К _{ком})	Умение проводить собрания (К _{ком-с})	0-10	5 %	3 %
	Умение устанавливать контакты с людьми и группами (К _{ком-к})	0 -10		2 %
Функциональные обязанности (К _{фо})	Понимание своего функционала (К _{фо-ф})	0-10	10 %	5 %
	Понимание места своего функционала в системе функций органа власти (К _{фо-с})	0-10		5 %

Таким образом, рейтинг муниципального служащего можно будет вычислить по формуле 1:

$$R = ПК \times 0,5 + (K_{\text{орг-пон}} \times 0,03 + K_{\text{орг-прин}} \times 0,02) + (K_{\text{лид-в}} \times 0,05 + K_{\text{лид-э}} \times 0,05) + (K_{\text{пм-в}} \times 0,03 + K_{\text{пм-с}} \times 0,02) + (K_{\text{ком-с}} \times 0,03 + K_{\text{ком-к}} \times 0,02) + (K_{\text{фо-ф}} \times 0,05 + K_{\text{фо-с}} \times 0,05), \quad (1)$$

где коэффициенты взяты из таблицы 2.

Отличительной особенностью рейтинговой оценки компетенций муниципальных служащих при проведении процедуры аттестации будет то, что оценка в баллах будет выставляться коллегами, руководителями и прочими сотрудниками администрации Рамонского муниципального района, с которыми

аттестуемый сталкивается в течение своей деятельности. Аттестуемый в соответствии с приведенной ранее шкалой оценки может набрать от 0 до 10 баллов. Обозначим результаты оценки в соответствии с набранными баллами в таблице 3.

Рейтинговая оценка компетенций муниципальных служащих способствует не только определению соответствия занимаемой должности, повышению профессионального мастерства и квалификации муниципальных служащих, но и грамотной расстановке и перемещению кадров в органе муниципальной власти, планированию их карьеры.

Таблица 3 – Результаты рейтинговой оценки в соответствии с набранными баллами

Набранные баллы	Результат оценки
1 – 4	Аттестуемому необходимо повышение квалификации (овладение умениями, навыками и знаниями, необходимыми для службы)
5 – 7	Аттестуемый признается прошедшим аттестацию
8 – 10	Аттестуемый считается прошедшим аттестацию. По решению аттестационной комиссии возможна выплата премии либо повышение в должности (при наличии свободных мест)

Применение на практике рекомендаций по совершенствованию системы аттестации муниципальных служащих администрации Ramonского муниципального района Воронежской области позволит:

- повысить эффективность проводимых при аттестации мероприятий;
- усовершенствовать действующую систему аттестации муниципальных служащих в администрации Ramonского муниципального района Воронежской области;
- повысить эффективность использования кадрового потенциала администрации Ramonского муниципального района.

Таким образом, совершенствование процедуры аттестации позволит получить положительный социальный эффект, так как результат будет непосредственно отражаться на работе администрации Рамонского муниципального района Воронежской области. Соблюдение современных методик и способов оценки муниципальных служащих позволит в должной мере провести оценку как умственных способностей работников, так и их профессиональный уровень, знания и навыки.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 16 сентября 2003 г.]: от 06.10.2003 № 131-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/(дата обращения: 05.11.2020).

2. Российская Федерация. Президент (2018-2024; В.В. Путин). Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: указ Президента РФ от 28.04.2018 г. № 607 // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата обращения: 05.11.2020).

3. О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»: распоряжение

Правительства РФ от 11.09.2008 г. № 1313-р // Консультант-плюс -
[Электронный ресурс] -
URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата
обращения: 05.11.2020).

4. О муниципальной службе в Воронежской области. Областной закон от 28.12.2007 № 175-ОЗ // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?base=RLAW181&dst=100001&n=24475&req=doc#03129797105682175> (дата обращения: 05.11.2020).

Научная и учебная литература

8. Васильевская, Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих / Е.Г. Васильевская // Молодой ученый. – 2016. № 6. – С. 409 – 411.

9. Галий, Е.А. Рейтинговая оценка компетенций государственных и муниципальных служащих / Е.А. Галий, Е.В. Иванова, Д.Е. Немков // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2017. № 3. – С. 35 – 38.

10. Терновая, В.А. Аттестация государственных и муниципальных служащих // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей XII Международной научно-практической конференции в 2 частях. – 2018. – С. 153 – 155.