

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Аттестация государственных гражданских служащих в Российской Федерации: кадровый рычаг

Научный руководитель – Лагутин Сергей Геннадьевич

Ткаченко Марина Алексеевна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия
E-mail: mklimatm@gmail.com

Аттестация - один из самых распространенных методов оценки персонала. Как и в любой организации, оценка персонала является неотъемлемым кадровым мероприятием, позволяющим определить соответствие занимаемой должности и эффективно формировать кадровый резерв. Такой метод встречается не только в коммерческом секторе, но и в государственном.

Проблемам формирования кадрового резерва в системе государственной службы начала XXI в. своё внимание уделили Шебураков И. Б. и Татарина Л. Н., раскрывая назначение Указа Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О федеральной программе „Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)“». Авторы говорят о необходимости создания целостности и системности в сфере госслужбы, отвечающей современным требованиям кадровой работы. Необходимость реформирования советской системы формирования кадрового резерва и кадровой работы в целом осложнялась нестабильной обстановкой в стране в связи нарастающим недоверием институтам власти. Однако потребности в создании нового открытого кадрового состава, способного принимать эффективные решения, были обоснованы социальным запросом. [6].

В данной работе рассматривается аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации не только как один из способов формирования кадрового резерва, но и как кадровая технология, обеспечивающая высокие результаты деятельности и получение достоверной информации о персонале. Аттестацию гражданских служащих можно рассмотреть с двух аспектов: как неотъемлемую часть кадровых мероприятий управления персоналом и как законодательно урегулированный этап прохождения гражданской службы.

Для трактовки аттестации с позиции кадрового мероприятия в управлении персоналом необходимо начать с самого термина «*аттестация*», употребляемого в научной литературе. Павлова М. Б. и Самсонова И. В. дают следующее определение: «аттестация персонала — комплексный метод оценки персонала, использующий другие методы для определения аттестационной комиссией соответствия кандидата вакантной или занимаемой должности и последующего анализа ответов для определения потенциала оцениваемого» [5].

Аттестация как метод оценки персонала имеет цель не только определить эффективность на занимаемой должности, но и *выявить профессиональный потенциал* и возможность его развития. Подтверждая многосторонность значения аттестации, Лукичева Л. И. перечисляет необходимые критерии для такого метода оценки персонала, уточняя, они должны отражать, чем должен заниматься сотрудник на занимаемой должности [3].

Любой процесс аттестации состоит из трех главных *этапов*: подготовительный, основной, заключительный. Сама же процедура осуществляется непосредственным руководителем аттестуемого персонала и специально формируемой аттестационной комиссией. В

состав комиссии могут входить, как и сотрудники, характеризующиеся как более опытные, ответственные, так и приглашенные извне коллектива организации.

При исследовании правового статуса гражданских служащих Братановский С. Н. даёт расширенное определение аттестации, охватывая цель и процедуру [1]. Однако Королева С. В. подчеркивает, что цель, установленная законодательством, не является исчерпывающей, а главное в аттестации - *эффективное использование кадрового потенциала* [2].

Обращаясь к нормам закона, определение аттестации гражданского служащего законодатель не даёт, однако можно выделить основные *принципы процедуры аттестации*:

- 1) периодичность и своевременность (проводится 1 раз в три года);
- 2) проводится в несколько этапов;
- 3) проводится в очной форме;
- 4) законность (утверждено Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации").

Проводя исследования в области новых технологий государственного управления, Марголина А. М. относит аттестацию государственных гражданских служащих к базовой комплексной организационно-кадровой технологии и характеризует как основной *«кадровый рычаг»* для повышения эффективности использования кадрового потенциала государственного органа, определив как способ получения информации о работнике в целях оценки его профессионально-личностных качеств и определения соответствия требованиям замещаемой должности государственной гражданской службы [4].

Таким образом, можно выделить следующие *сходства и различия* аттестации в теории управления персоналом и в законодательстве, регулирующем этапы прохождения гражданской службы:

- 1) в законах РФ не даётся определение аттестации государственных гражданских служащих, в то время как в научной литературе в области управления персоналом большое внимание уделено понятию «аттестация»;
- 2) оба аспекта подразумевают формирование кадрового резерва по результатам аттестации;
- 3) процедура аттестации гражданских служащих включает в себя этапы аттестации, описанные в научной литературе по управлению персоналом.

Подводя итоги, необходимо отметить, что отсутствие закрепленного термина «аттестация» для государственной гражданской службы является несомненным минусом, так как приводит к подмене определения понятия целью процедуры аттестации, закрепленной в ст. 48 №79-ФЗ.

Источники и литература

- 1) Братановский С.Н. Административное право России. М., 2019. С. 207.
- 2) Королева С.В. Правовое обеспечение оценки личностного и профессионального развития государственных гражданских служащих // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 1. С. 88-91.
- 3) Лукичева Л.И. Управление персоналом. М., 2011. С. 70
- 4) Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта: монография / под ред. А. М. Марголина и П. Дуткевича. – М.: Моск. городск. ун-т управления Правительства Москвы, 2013. С. 25.
- 5) Павлова М.Б. Управленческий консалтинг в АПК. СПб.; 2022. С. 171.
- 6) Шебураков И.Б. Кадровые резервы в Российской Федерации // Дело РАНХиГС; М., 2021. С. 19.