

Секция «Актуальные проблемы и тенденции правового регулирования в сфере государственного и муниципального управления»

**Особенности аттестации муниципальных служащих**

**Научный руководитель – Федосеева Людмила Юрьевна**

**Абдрахманова Альбина Рафаэлевна**

*Студент (бакалавр)*

Пензенский государственный университет, Педагогический институт им. В.Г. Белинского  
Пензенского государственного университета, Факультет историко-филологический,  
Пенза, Россия

*E-mail: Abdrakhmanova5@yandex.ru*

ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ Абдрахманова Альбина Рафаэлевна Студент Пензенский государственный университет, историко-филологический факультет г. Пенза, Россия E-mail: Abdrakhmanova5@yandex.ru

Аннотация: Благополучное решение экономических, финансовых, социальных и других задач на местном уровне во многом зависит от эффективности деятельности органов местного самоуправления. Поэтому в данной статье рассматриваются особенности аттестации муниципальных служащих. Также приводятся основные определения муниципальной службы и процесса аттестации служащих. В статье рассматривается общий механизм проведения аттестации муниципальных служащих, а также требования, предъявляемые к нему. Выделены основные проблемы, существующие на данный момент в механизме аттестации муниципальных служащих. Ключевые слова: аттестация, служащий, муниципальный служащий, муниципальная служба.

FEATURES OF CERTIFICATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES Abdrakhmanova Albina Rafaelevna Penza State University, Penza

Annotation: The successful solution of economic, financial, social and other problems at the local level largely depends on the effectiveness of local government. Therefore, this article discusses the features of certification of municipal employees. The main definitions of the municipal service and the process of certification of employees are also given. The article considers the General mechanism of certification of municipal employees, as well as the requirements for it. The main problems that currently exist in the mechanism of certification of municipal employees are highlighted. Keywords: certification, employee, municipal employee, municipal service.

На сегодняшний момент времени основной задачей российского развития можно назвать переход ее государственного строя к модели наиболее динамичного и достаточно устойчивого роста российской экономики на основе роста эффективности функционирования российских госинститутов, повышения уровня конкурентоспособности экономики нашей страны на мировой арене, диверсификации производственной сферы и экспортной деятельности. Рассмотренные направления подразумевают смещение ориентиров в государственной политике экономического развития с решения текущих проблем обеспечения социально-экономической и макроэкономической сбалансированности в государстве к политике, которая должна быть ориентирована на интенсификацию структурной трансформации. Подобные изменения, в то же время, предполагают расширение горизонта осуществления деятельности по совершенствованию работы муниципалитета на основе проверки (аттестации) муниципальных служащих. В связи с чем, наиболее важным условием конкурентоспособности российской экономики и обеспечения дальнейшего стабильного развития становится рост эффективности мероприятий по муниципальному управлению при помощи осуществления административной реформы, основываясь на результатах проведенной аттестации муниципальных служащих и их соответствия занимаемым

должностям. Ориентированность муниципального управления на достижение определенных целей (итогов) безотносительно к определенной структуре органов муниципальной власти и распределения функций является обоснованием роста в настоящее время роли и места аттестации муниципальных служащих. Сложившейся в мире и нашем государстве на сегодняшний день рыночный механизм отражает необходимость в осуществлении необходимых изменений в уже существующих производственных взаимоотношениях. Что побуждает современных амбициозных людей постоянно совершенствовать свою профподготовку. Если рассматривать общую ситуацию, то можно отметить, что среди всех наиболее развитых государств число уже взрослых людей, принявших решения обучаться дальше, при этом занимаясь повышением своей профессиональной подготовкой, больше числа обычных студентов вузов и колледжей, получающих первое образование после школы. Таким образом можно наблюдать более динамичное экономическое развитие тех государств, где экономически активные граждане вовлечены в макропроцесс постоянного совершенствования своей деятельности, а руководством страны осуществляются меры ее стимулирования. Под общим понятием аттестации служащих подразумевается процесс осуществления проверки и оценивания профессиональных качественных характеристик служащих, определения их служебно-должностного соответствия к установленным в отношении них требованиям к занимаемой в муниципалитете должности. Аттестация муниципальных служащих представляет собой важнейшее направление кадровой деятельности, ориентированной на создание в муниципальных органах высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих [4, с.230]. Процедура проведения аттестации работников муниципальных органов реализуется путем заседания специально сформированной в этих целях аттестационной комиссии, в состав которой, обычно, включаются непосредственное руководство организации. Вначале до проведения аттестации муниципальных служащих непосредственный руководитель аттестуемого лица представляет на ознакомлении комиссии характеристику на своего непосредственного подчиненного. Затем аттестационная комиссия задает свои вопросы аттестуемому лицу. По результатам проведенной аттестации муниципальных служащих аттестационная комиссия оформляет аттестационный лист. Также можно заметить, что аттестационный механизм муниципальных служащих весьма похож на механизм проведения госэкзаменов в ВУЗах. Процедура аттестации муниципального служащего и процесс проведения профтестирования с целью осуществления проверки имеющихся у работника навыков, как и любой другой аналогичный процесс, направленный на оценку знаний, начинается с нормативного документа, т.е. с подписания руководителем муниципального учреждения приказа о проведении аттестации. В данном приказе отражаются все основные данные, необходимые для проведения процедуры аттестации. Также в приказе утверждается механизм, по принципу которого будет сформирована аттестационная комиссия. В целях проведения проверочных мероприятий в издаваемом приказе указывается график проведения тестирования муниципальных служащих. Кроме этого, в издаваемом для проведения аттестации приказе отражается список служащих, подлежащих прохождению аттестации. После чего этим служащим сообщается о начале подготовки к аттестации. Аттестационная процедура имеет очень важное значение в осуществлении практических навыков своей деятельности муниципальными служащими], т.к. представляет собой правовое средство отражения демократических принципов в работе с персоналом и в управлении муниципальной службой, средством обеспечения создания и осуществления целенаправленной и наиболее предсказуемой политики по управлению персоналом в муниципальных учреждениях, и, в итоге, в формировании кадрового потенциала в них. Процедура проведения аттестации муниципальных служащих нужна для постоянного отражения уровня существующей профподготовки муниципальному служащему и уровня ее соответствия установленным требованиям в отношении квали-

фикации этих служащих, которые предъявляются к замещаемым муниципальным должностям муниципальной службы, и в тоже время в целях присвоения каждому служащему квалификационного разряда. Проводить процесс усовершенствования и упорядочения механизма прохождения муниципальной службы не получится без регулярной аттестации муниципальных служащих. Можно сказать, что процесс разработки специальных правил и необходимого механизма проведения аттестации муниципальных служащих и процесс продвижение по муниципальной службе являются процедурами теснейшим образом взаимосвязанными между собой. В процессе проведения аттестации происходит оценивание профессиональные, деловые и нравственные качества служащих, их способность работать с людьми, делаются выводы об их профпригодности замещаемым должностям. Процедура аттестации проводится в отношении всех муниципальных служащих, которые занимают в муниципальных органах любые муниципальные должности муниципальной службы, будь то младшие, старшие, ведущие, главные или высшие. Стоит отметить, что по правилам аттестация в отношении муниципальных служащих проводится один раз минимум в 2 года и не реже одного раза максимум в 4 года. Признаком высокого уровня профессионализма муниципальной службы можно назвать значительную социальную эффективность осуществляемой на ней деятельности, которые основывается на научном механизме организации, обширной правовой и финансовой базе, а также высоком профессионализме муниципальных служащих. При этом под профессионализмом муниципальной службы понимается современный в соответствии с определенными приоритетами и установленными ценностями развивающего общества базовый уровень понимания целей и механизмов муниципальной службы, владение технологиями муниципального управления. Проведение оценки осуществляемой муниципальным служащим его деятельности может быть организовано любым из существующих способов, но самым эффективным, научно обоснованным, наиболее объективным, обладающим правовой значимостью является только процедура аттестация муниципальной должности, при реализации которой применяются получившие правовое закрепление современные организационно-технические методы кадрового аудита. В данном случае очень важным является то, чтобы при реализации ее механизма соблюдались демократические принципы, которые были положены в основу многих из них, а муниципальному служащему было гарантировано право на объективное и беспристрастное оценивание его действий. Также можно отметить, что в законодательстве по осуществлению механизма аттестации муниципальных служащих конечно существует множество проблемных участков. Так, к примеру, аттестация не проводится в отношении служащих, находящихся на срочных трудовых договорах, хотя они обладают теми же полномочиями, что и постоянные служащие. Также нет четкой системы оценки полученных в процессе аттестации муниципальных служащих итогов. Очень часто бывает, что аттестация муниципальных служащих главным образом имеет лишь формальный характер. В тоже время не ясно, каким образом использовать полученные по результатам проверки служащих итоги касательно соответствия их замещаемым должностям. Отсутствует установленный порядок поощрения соответствующих требованиям занимаемой должности служащих, кроме тех, что данного работника не уволят и не лишат премии. Таким образом, подводя итог можно сказать, что аттестация муниципальных служащих представляет собой достаточно сложный, противоречивый, многогранный механизм, который является наиболее результативным в том случае, если соблюдать целый ряд установленных требований и последовательную реализацию научно-исследовательских, организационно-управленческих и правовых действий.

### Источники и литература

- 1) 1. Василевская Е. Г. Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый.

— 2016.—№ 6. — С. 409–411

- 2) 2. Кирильчик Е.В. Правовые последствия аттестации государственных гражданских служащих // Проблемы современного Российского законодательства. — Иркутск-Москва: РПА Минюста России, 2015. - С. 67-69.
- 3) 3) Смирнов Р. С. Основные проблемы аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. - 2018. - №24. - С. 231-233
- 4) 4) Смирнов Р. С. Понятие и сущность аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. — 2018. — №24. — С. 230-231
- 5) 5) Шулубина С.А. Понятие, значение и последствия аттестации муниципальных служащих. // Юридическая наука. — 2018. - №4. — С. 96-104