



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 342.1

**СУЩНОСТИ И МЕХАНИЗМЫ АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ В СТРУКТУРЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**
ESSENCES AND MECHANISMS OF PERSONNEL CERTIFICATION IN THE
STRUCTURE OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

Чучалин А.А., Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, chuchalin_anton@yandex.ru

Власова Н.Ю., Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, nat-vlasova@yandex.ru

Chuchalin A.A., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia,
chuchalin_anton@yandex.ru

Vlasova N.Yu., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, nat-
vlasova@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются пути трансформации профессиональных навыков и квалификационных качеств персонала организаций системы государственного управления в разрезе цифровых возможностей определения соответствия занимаемой должности в ходе аттестации кадров. Для этого рассмотрены особенности функционирования механизма аттестации должностных лиц системы государственного и муниципального управления.

Перечислены проблемы, снижающие эффективность процессов определения соответствия специалиста занимаемой должности. Предложены пути решения проблем.

Abstract. The article discusses the ways of transforming the professional skills and qualifications of the personnel of public administration organizations in the context of digital opportunities for determining the suitability of the position held during the certification of personnel. For this, the features of the functioning of the mechanism for attestation of officials of the system of state and municipal government are considered. The problems that reduce the effectiveness of the processes for determining the compliance of a specialist with a position are listed. Ways of solving problems are proposed.

Ключевые слова: механизм аттестации; процедура аттестации; соответствие занимаемой должности.

Keywords: certification mechanism; certification procedure; suitability for the position.

Эффективность деятельности государственных органов зависит от результатов деятельности каждого государственного служащего. Именно поэтому важное значение приобретает оценка показателей деятельности государственных служащих, которое является одной из важнейших проблем государственного управления. Термин «оценка» достаточно универсальным и может быть использован во многих видах деятельности. Французский ученый Ж. Лека называет оценивание «зеркалом», которое позволяет государственному аппарату своевременно модифицировать свою деятельность в зависимости от эволюции потребностей людей [7]. Мировая практика управления персоналом создала достаточно эффективную систему оценивания труда государственных служащих.

В теории управления чаще всего понятие «оценка показателей деятельности» определяется как «процесс проверки принадлежности исполнению

работниками работы , предусмотренной требованиями их должности» [2]. В то же время представляется, что нельзя процесс оценки показателей деятельности сводить только к функции контроля. Он выполняет более широко кого задач, которыми предполагается достижение таких целей:

1. помочь служащим понять назначение выполняемых ими функций, организационные цели органа;
2. направлять в нужном направлении деятельность и исполнительскую дисциплину служащего;
3. получать информацию , которая помогла бы оценивать управленческие решение;
4. помогать служащим развивать их потенциальные возможности;
5. информировать персонал о том, что ожидает руководство от их деятельности
6. предоставлять служащим возможность самостоятельно оценивать эффективность своей деятельности, делать выводы о путях ее совершенствование;
7. получать объективную информацию для администрирования процесса продвижение по службе , назначение дополнительных вознаграждений.

Исходя из вышеприведенных целей, можно отметить , что оценка результатов деятельности служащих должно иметь двоякую цель:

1. осуществление анализа работы на каждом рабочем месте;
2. использование результатов этого оценивания как вклада в оценивание управленческой деятельности всего государственного органа
3. В целях формирования и реализации политики целесообразной расстановки кадров и эффективного использования их потенциала в органах государственного и муниципального управления проводится аттестация служащих.
4. Ключевые задачи аттестации кадров – это:

5. а) установление уровня профессиональной подготовки должностного лица;
 6. б) определение соответствия специалиста занимаемой должности;
 7. в) выявление потенциальных способностей государственного, муниципального служащего, пригодных для профессионального роста;
 8. г) содействие процессам долгосрочного планирования ротации, обучения кадров;
 9. д) совершенствование порядка подбора, расстановки кадров [1].
10. Механизм аттестации государственных, муниципальных служащих включает определение субъекта, объекта аттестации, оценку, контроль работы специалиста, законодательные нормы, регламентирующие процесс аттестации.
11. Субъектом аттестации называют группу лиц, в обязанности которых входят: оценка профессиональных, деловых, личных, нравственных характеристик аттестуемого; принятие решений о проведении и итогах аттестации.
12. Объекты аттестации – это подлежащие аттестации на основании требований правовых норм государственные, муниципальные должностные лица.

Одним из важных вопросов института аттестации государственных служащих есть принципы аттестации, которые, собственно, и определяют как сущность самой аттестации, так и ее задачи, функции, аттестационную процедуру.

Определяя правовую природу принципов аттестации государственных служащих след отметить, что они являются продуктом синтеза принципов государственной службы и принципов административного производства.

Важным аспектом аттестации должностного лица представляется определение критериев для подробной и всеобъемлющей оценки его деятельности.

Таковыми можно считать: умения быстро и комплексно воспринимать события внешнего мира и их суть, преодолевать внешнее сопротивление в ходе реализации собственных планов, эффективно анализировать проблемы, принимать качественные решения по результатам анализа, рационально планировать, эффективно организовывать тот или иной вид деятельности, инициировать действия, направленные на достижение поставленной цели либо решение возникшей проблемы, правильно общаться с вышестоящими лицами и подчиненными; обладание широкими, глубокими специальными знаниями; готовность к выполнению работ, не входящих в рамки его компетенций; способности быстро приспосабливаться к изменению ситуации, находить новые способы решения задач, справляться со значительными нагрузками, управлять людьми, стимулируя и мотивируя их труд.

Таким образом, совершенствование аттестации, путем внедрения дополнительных требований к государственным гражданским и муниципальным служащим, имеет положительный социальный эффект так как результат такой аттестации отражается на работе соответствующих органов. Соблюдение всех современных методик и способов оценки работников позволит в должной мере оценить как личные умственные способности, так и профессиональный уровень знаний и навыков служащего в целом.

Литература:

1. Об утверждении примерного должностного регламента федерального государственного гражданского служащего Федеральной налоговой службы органах [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 23.08.2017 № ММВ-7-4/628@ – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
2. Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, состава, сроков и порядка работы конкурсных комиссий Федеральной налоговой службы [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 01.06.2018 № ММ-7-4/371@ – Режим доступа:

- [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
3. Об утверждении Миссии и Политики ФНС России в области качества на 2019–2021 годы [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 28.11.2019 №ММВ-7-19/598@ – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
 4. Об утверждении Стратегической карты ФНС России на 2020 – 2024 годы [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 13.12.2019 № ММВ-7-1/629@ – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
 5. О создании Совета Менторов ФНС России [Электронный ресурс]: приказ ФНС России от 10.09.2020 № ЕД-7-4/7652@ – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.
 6. Василевская Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. — 2016.—№ 6.— С. 409–411.
 7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.
 8. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 384 с.
 9. Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. № 1 (43). 2018. С. 17–27.
 10. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 120–144.

References

1. On the approval of the approximate job regulations of the federal state civil servant of the Federal Tax Service in the bodies [Electronic resource]: order of the Federal Tax Service of Russia dated 08.23.2017 No. ММВ-7-4/628@ - Access mode: [http://](http://www.consultant.ru)

- www.consultant.ru, free.
2. On the approval of the methodology for conducting a competition for filling a vacant position in the civil service, the composition, timing and procedure for the work of the competitive commissions of the Federal Tax Service [Electronic resource]: order of the Federal Tax Service of Russia dated 01.06.2018 No. MM-7-4 / 371@ - Access mode : [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), free.
 3. On approval of the Mission and Policy of the Federal Tax Service of Russia in the field of quality for 2019–2021 [Electronic resource]: order of the Federal Tax Service of Russia dated November 28, 2019 No. MMB-7-19/598@ – Access mode: [http:// www.consultant. ru](http://www.consultant.ru), free.
 4. On the approval of the Strategic Map of the Federal Tax Service of Russia for 2020 - 2024 [Electronic resource]: order of the Federal Tax Service of Russia dated December 13, 2019 No. MMB-7-1/629@ - Access mode: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), free.
 5. On the establishment of the Council of Mentors of the Federal Tax Service of Russia [Electronic resource]: order of the Federal Tax Service of Russia dated September 10, 2020 No. ED-7-4/7652@ - Access mode: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), free.
 6. Vasilevskaya E.G. The essence of certification of municipal employees // Young scientist. - 2016. - No. 6. - S. 409-411.
 7. Kibanov, A.Ya. Personnel management of an organization: actual technologies of recruitment, adaptation and attestation: study guide / A.Ya. Kibanov, I.B. Durakova, L.N. Kibanova - Moscow: KnoRus, 2021. - 360 p.
 8. Mansurov, R. E. Handbook of the personnel director: a practical guide / R. E. Mansurov. - 2nd ed., revised. and additional - M. : Yurayt Publishing House, 2019. - 384 p.
 9. Altukhova N.F., Vasil'eva E.V., Mirzoyan M.V. Competence-based approach to public service personnel management based on ontologies // Business Informatics. No. 1 (43). 2018, pp. 17–27.

10. Vasilyeva E.V. Competence-based approach in public service: what knowledge and skills do civil servants choose? // Issues of state and municipal management. 2018. No. 4. P. 120–144.

© Чучалин А.А., Власова Н.Ю. 2022 Научный сетевой журнал «СтолЫпинский вестник» № 6/2022.

Для цитирования: Чучалин А.А., Власова Н.Ю. Сущности и механизмы аттестации кадров в структуре государственного и муниципального управления // Научный сетевой журнал «СтолЫпинский вестник» № 6/2022