

УДК 351/354

Э.Н. Вольфсон, Н.Е. Драгунова, С.А. Арутюнян, Ю.Е. Логунова

ДЕБЮРОКРАТИЗАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На рубеже XX-XXI столетий широко обсуждалась роль «нового государственного управления» (далее НГМ) как одного из ключевых факторов реформирования государственной службы. Российский исследователь проблем государственной службы А.В. Оболонский, на наш взгляд, справедливо отмечает, что внедрение НГМ в развитых странах на первых порах дало положительные результаты [8, с. 53]. Среди положительных направлений реформ им указано «„стремление сделать бюрократию максимально открытой, прозрачной и отзывчивой на общественные потребности и ожидания» [там же]. Цель настоящей статьи - рассмотреть процесс проведения аттестации государственных гражданских служащих РФ с точки зрения соответствия вышеуказанному направлению. Актуальность проблемы исследования обусловлена происходящими на современном этапе изменениями в организации государственной службы, которые требуют от персонала освоения новых знаний, перераспределения своих жизненных ресурсов и резервов, развития потенциальных возможностей, а также решением проблем профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.

Вопросы подготовки, профессионального становления и форм оценки государственных служащих находятся в центре внимания различных наук: менеджмента (Н. А. Волин, Ю.И. Иванов, А. А. Модин), социологии (В. Н. Воронин, В. Н. Князев, Ю. Д. Красовский), психологии управления (А. А. Дергач, А. Л. Журавлев) [5].

Большое внимание организационному процессу аттестации госслужащих придаётся в зарубежных странах. Анализ опыта Франции, Германии, США и некоторых других стран свидетельствует о том, что аттестация в этих государствах играет особую роль при замещении должностей и продвижения по службе, поскольку присвоение классификационных разрядов производится именно по результатам аттестации.

Например, в США до каждого служащего ежегодно доводятся сведения о требованиях, предъявляемых к его должности. Критериями оценки деятельности высшего руководящего состава являются: совершенствование эффективности и качества работы, в том числе сокращение объема делопроизводства; экономия средств; своевременность исполнения обязанностей по должности; и ряд других показателей эффективности работы. Аттестация служащих проводится ежегодно. В случае неудовлетворительной оценки работы служащий может быть либо уволен, либо

переведен на другую должность [6].

В Германии при оценке соответствия занимаемой должности госслужащего, аттестуемые разрабатывают творческий проект по одной из предложенных тем, причем проект должен быть неординарным, актуальным и реализуемым.

Аттестация английских чиновников проходит методом заполнения восьмистраничной анкеты по десяти разделам: статистические данные (имя, фамилия и т.п.); цель и описание работы за прошлый год; описание работы на следующий год; предложения по повышению квалификации; намерение или предложение по служебному переводу; мнение аттестуемого о подготовленном о нем отчете и, если он желает, о лице, подготовившем этот отчет; детализация и оценка личностных качеств; оценка возможностей служебного роста; мнение утверждающего отчет лица об аттестуемом и отчет о нем; подтверждение контролирующего лица, что аттестация прошла по правилам.

После этого госслужащий проходит часовое интервью со своим начальником. Оценки в рамках пятибалльной шкалы должны отражать фактический результат работы, но она отличается от Российской, то есть: "1" - отлично, "2" - выше, требуемого уровня, "3" - требуемый уровень по всем аспектам, "4" - ниже требуемого уровня, "5" – неудовлетворительно [7].

Правовой институт аттестации государственных гражданских служащих Р Ф связан с другими правовыми институтами, поэтому аттестация взаимодействует с вопросами дисциплинарной ответственности, поощрением, трудовым договором, с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации [1; 4].

Порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих определяется Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Р Ф (утв. указом Президента от 01 февраля 2005 г. №110)

Аттестация государственных гражданских служащих проводится в 3 этапа:

1) Организационный этап. На данном этапе глава администрации принимает решение о проведении аттестации, сроках и ответственных за организацию и контроль, разрабатывает график прохождения аттестации. Так же создается аттестационная комиссия согласно п.10 ст.48 Закона №79-ФЗ. Каждому аттестуемому вручаются три документа, а именно Анкета, Бланк самооценки и тест «Довольны ли вы своей работой»;

2) Аналитически-оценочный этап предусматривает анализ поступивших документов атте-

стационной комиссией, которая готовит проект заключения. Анализ завершается оценкой «Заключение руководителя» [3, с.31];

3) Этап собеседования и проведения аттестации характеризуется подведением итогов по анкетам, заполненными государственными служащими, которые приглашаются на личную беседу. В ходе беседы аттестуемые отвечают в устной форме на вопросы аттестационной комиссии. Итоговая процедура данного этапа – это заполнение аттестационного листа, с которым госслужащий знакомится под роспись, и издание приказа аттестационной комиссии с одним из решений:

а) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы [2].

Проанализировав имеющийся материал по данному вопросу, а именно нормативно-правовую базу, периодические научные издания, используя собственный опыт эксперта аттестационных комиссий, можно выделить следующие проблемы процесса аттестации:

1) формальность, обусловленная отсутствием творческого подхода;

2) бюрократизм, охватывающий все три эта-

па аттестации, излишняя «бумагозатратность»;

3) недостаточная профессиональная подготовка членов аттестационной комиссии;

4) отсутствие методических разработок, предлагающих четкие критерии определения соответствия госслужащих государственных служащих занимаемой должности.

В области оптимизации форм проведения аттестации можно предложить составление индивидуального плана личностно-профессионального развития сотрудника, разработанного совместно с его непосредственным руководителем в межаттестационный период.

В области совершенствования методического обеспечения аттестационных мероприятий целесообразно определить совокупность оцениваемых в ходе аттестации личностно-профессиональных характеристик, а также расширить диапазон аттестационных оценок.

Совершенствуя процесс оценки уровня профессиональных качеств, стоит уделять внимание дифференцированному обучению членов аттестационной комиссии, а так же выдача им сертификатов после прохождения обучения. Эту задачу на конкурсной основе могли бы решать образовательные организации, имеющие лицензию на подготовку специалистов государственного и муниципального управления.

Названные нами пути выхода из сложившихся проблемных ситуаций будут способствовать демократизации процесса аттестации госслужащих в Р Ф. В результате аттестация не будет восприниматься лишним и отвлекающим моментом, а, наоборот, стимулирующим раскрытие творческого потенциала государственных служащих.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Р Ф (утв. Указом Президента от 1 февраля 2005 №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Р Ф»).
3. Лысенко В. Технология аттестации государственных и муниципальных служащих / В.Лысенко // кадры. – 1998.- № 4.- С.31-35.
4. Аттестация государственных служащих [Электронный ресурс] // Пятифан.- URL: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=5025>
5. Психологические особенности адаптации государственных служащих [Электронный ресурс] // NAUKA-SHOP.COM.- URL: <http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/27653/>
6. Аттестация государственных служащих [Электронный ресурс] // zadachi.org.ru. URL: <http://www.zadachi.org.ru/?n=1906>
7. Джордж М. Госслужба на Западе: информация к размышлению [Электронный ресурс] / М.Джордж // RHR.ru.- URL: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/foreignarh/1047.html>
8. Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службыб международный опыт и российские реалии. = Москва % Фонд «Либеральная миссия», 2011, С. 53.

□Авторы статьи:

Вольфсон
Эдуард Николаевич,
к.ф.н., доцент каф. государственного и муниципального управления
КузГТУ.
Email:ven.gimu@kuzstu.ru

Драгунова
Нелли Евгеньевна,
магистрант каф. государственного и муниципального управления КузГТУ.
Tel.8-904-571-27-16

Арутюнян
Сережа Агоронович,
магистрант каф.ы государственного и муниципального управления КузГТУ
Tel.8-923-506-66-66.

Логунова
Юлия Евгеньевна,
студентка 4 курса специальности «Государственное и муниципальное управление» КузГТУ.
Email:juliaa@mail.ru