

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АТТЕСТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЫ ВОСТОЧНОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА Г. ТЮМЕНИ

Осипова Л.Б.

Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: lev1026@yandex.ru

В первом десятилетии XXI века развитие муниципальной службы в Российской Федерации в решающей мере определяется качественными и структурными сдвигами в ее кадровом потенциале, повышением эффективности управленческих технологий. Технологии управления обеспечивают целостное воздействие на поведение человека, создают благоприятную управленческую среду, повышают организованность, дисциплину, укрепляют доверие, изменяют отношение персонала к трудовой деятельности в соответствии с целями управления. При этом следует иметь в виду, что для общих управленческих технологий объектом воздействия является человек как участник трудового процесса, как субъект деятельности. Это своеобразный профессиональный капитал организации, ее профессиональное богатство. Управление профессиональным капиталом требует тонких и специфических средств воздействия. В качестве таковых выступают кадровые технологии, объектом воздействия которых являются профессиональные способности человека и рациональное использование его профессионального опыта в организации.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальное управление, муниципальный служащий, профессиональное развитие, профессиональный потенциал, аттестация.

FEATURES OF CERTIFICATION MUNICIPAL OFFICIALS TO GOVERN THE EASTERN ADMINISTRATIVE DISTRICT OF TYUMEN

Osipova L.B.

Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia (625000, Tyumen, Volodarskogo St., 38), e-mail: lev1026@yandex.ru

In the first decade of the XXI century, the development of municipal service in the Russian Federation decisively determined by qualitative and structural changes in its personnel potential, improving the efficiency of management technologies. Technology Management provides a holistic effect on the human behavior, create a favorable environment management, improve organization, discipline, strengthen trust, change the ratio of staff to work in accordance with management objectives. It should be borne in mind that for the general management techniques is subject to the impact of a person as a member of the labor process as stakeholders. This kind of professional capital of the organization, its professional wealth. Management of professional capital requires delicate and specific means of influence. As such, they are the human technology, which are subject to the impact of the professional abilities of the person and the rational use of his professional experience in the organization.

Keywords: local government, municipal government, municipal officer, professional development, professional capacity, certification.

Главным вопросом современной российской действительности является вопрос о существенном, реальном повышении уровня жизнеспособности государства и общества, создании объективных и субъективных условий для решения фундаментальных проблем страны, связанные с реализацией проекта демократической трансформации, т.е. формированием рыночной экономики и гражданского общества, повышения уровня благосостояния населения. Муниципальное управление призвано регулировать социально-экономические процессы в муниципальных образованиях. Справедливо замечено профессором Т.П. Фокиной, «муниципальное управление имеет дело с непростыми задачами. Ему необходимо связать воедино разные сферы жизни «места» в едином решении,

а кроме того, выявить, высказать уникальность места, его метафизику... Иначе говоря, муниципальное управление глубже, чем любое другое, погружено в ценности, в так называемый провинциальный менталитет» [10].

В условиях становления местного самоуправления необходимо более широкое понимание муниципальной службы как социального института, которое позволяет рассмотреть ее как своеобразный инструмент реализации потребностей граждан, обеспечения жизнедеятельности муниципального образования [11]. Впервые определение понятия «муниципальная служба» закрепляется в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». В.И. Фадеев отмечал, что муниципальная и государственная власть являются формами публичной власти, производными от единого источника – власти народа [5]. По мнению М.Д. Баглай, «муниципальная служба определяется как вид трудовой деятельности, осуществляемой на профессиональной основе работниками муниципальных органов в целях выполнения задач и функций соответствующего муниципального образования» [2]. А.А.Немчинов и А.М.Володин рассматривают муниципальную службу как «обеспечение реализации полномочий органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления» [7].

Эффективность муниципального управления определяется профессионализмом и деловыми качествами муниципальных служащих, являющимися важнейшим фактором власти по осуществлению демократических преобразований в российском обществе [3]. Гражданину, претендующему на муниципальную должность, необходимо иметь определенный уровень профессионального образования и стаж работы для решения профессиональных задач. От квалификации муниципальных служащих зависит эффективность принимаемых управленческих решений, а, в конечном счете, и результаты социально-экономического развития муниципальных образований, регионов, страны в целом. В настоящее время муниципальные образования нуждаются в управленческих кадрах нового стиля мышления, владеющих не только теоретическими знаниями, но и обладающие компетентностью, необходимой для разработки стратегии развития территории, применения социальных управленческих технологий и т.д. [9]. Муниципальные служащие осознают необходимость получения дополнительных теоретических знаний и практических навыков, наблюдаются тенденции к смене стереотипа муниципального руководителя с хозяйственника на управленца. Однако продолжает существовать разрыв между требованиями, предъявляемыми к профессиональной деятельности муниципальных служащих и уровнем их квалификации [6].

В этой связи применение аттестации как одной из кадровых технологий представляется оправданным – аттестация позволяет выявить способности и деловые качества конкретного муниципального служащего, определить эффективность его работы. Аттестация является одной из наиболее распространенных в отечественной и зарубежной практике управления форм оценки персонала. Под ней принято понимать процедуру проверки и определения соответствия деловой квалификации, уровня знаний, умений и навыков работника, а также других его общественно значимых и профессионально важных качеств требованиям, предъявляемым к занимаемой должности [1]. Отличие аттестации персонала от оценки выделяет А.А. Осин: Аттестация – это процедура определения соответствия сотрудников своей должности (в ряде стран Запада такого понятия как «аттестация» не существует, а есть понятие оценки). В России же имеют место оба этих понятия, причем следует четко отличать одно от другого. Принципиальное отличие аттестации от оценки состоит в том, что первая направлена, прежде всего, на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности, а вторая дает информацию о работниках и рабочей ситуации в учреждении. Аттестация более формализована, напрямую связана со стандартами работы, предполагает систематичность. Аттестация имеет юридическую силу: по результатам у руководства возникает право увольнять, совершать перестановки сотрудников. Оценка может быть формальной и неформальной (например, ежедневная оценка подчиненного руководителем). Оценка может осуществляться как регулярно, так и нерегулярно, в зависимости от конкретных потребностей организации [8]. С.Г. Заборовская понимает аттестацию муниципальных служащих как основную форму оценки результатов их работы. Хотя аттестация не единственным способом оценки результатов работы муниципальных служащих (существуют такие формы, как мониторинг и квалификационный экзамен), но является основным. Только при проведении аттестации оцениваются процесс труда, результат труда и личностные качества служащего. Аттестация – это исключительный инструмент оценки руководителем своего подчиненного персонала [4].

В дополнение, Ю.Н. Стариков считает, что аттестация муниципальных служащих строится на следующих основных принципах: внепартийность; всеобщность, гласность, периодичность аттестации; объективность и комплексность оценки; коллективность и обоснованность оценки и рекомендаций аттестационной комиссии; обязательность принятия по результатам аттестации организационно-правовых мер ответственности и стимулирования [12]. Профессиональная деятельность муниципальных служащих по своему содержанию должна быть интеллектуальной, эмоционально насыщенной и ответственной.

Выявление самооценки служащих позволяет более конкретно организовать процесс подготовки и переподготовки муниципальных служащих, его нормативное регулирование.

Управа Восточного административного округа Администрации города Тюмени является территориальным органом, подотчетным Главе Администрации города Тюмени и непосредственно подчинена курирующему заместителю Главы Администрации города Тюмени. Управа взаимодействует по вопросам своей компетенции с отраслевыми (функциональными) органами Администрации города Тюмени, органами государственной власти, органами местного самоуправления, иными организациями в порядке, установленном муниципальными правовыми актами. Являясь территориальным подразделением Администрации г. Тюмени, Управа не имеет собственного отдела по работе с кадрами. Эту функцию выполняет Административный департамент Администрации г. Тюмени. Кроме того, в структуре Администрации города создана Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, а также Аттестационная комиссия, приняты соответствующие муниципальные правовые акты, регламентирующие процедуру проведения аттестации. Проведение аттестации муниципальных служащих в г. Тюмени осуществляется в соответствии с областным Законом «О муниципальной службе в Тюменской области», Положением о порядке проведения аттестации муниципальных служащих Администрации г. Тюмени.

В целях исследования процесса проведения аттестации муниципальных служащих в Управе Восточного Административного округа Администрации города Тюмени было проведено анкетирование. Всего было опрошено 14 человек (всего в Управе к должностям муниципальной службы относятся 20 человек), все они имеют высшее образование и относятся к категории специалистов. Респондентами отмечено, что никакой дополнительной подготовки к аттестации не проводилось. В анкетирование были включены вопросы относительно корректности составленного отзыва руководителя. Оценка корректности отзыва опрошенными приведена в таблице 1.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос относительно корректности отзыва руководителя, %

Оценка	%
Корректно	62,5
В целом корректно	37,5
Некорректно	0

Как показывает опрос, 62,5 % респондентов считают отзыв корректным, 37,5 % – в целом корректным. Примечательно, что некорректность отзывов никто из респондентов не указал. В ходе проведения аттестации чаще всего используются такие формы, как устное собеседование (100 % случаев) и тестирование (75 % опрошенных). На оценку сложности во

время прохождения процесса аттестации указало абсолютное большинство респондентов (45 %), отметили спокойствие прохождения процесса аттестации (25 %), 15 % – испытывали нервозность, даже не смотря на несложные вопросы.

В большинстве случаев аттестуемые соответствуют занимаемой должности, по результатам аттестации им присваивается квалификационный разряд (что означает увеличение оклада в зависимости от разряда). Иногда по решению аттестационной комиссии аттестуемый сотрудник может быть рекомендован для включения в кадровый резерв для последующего замещения вакантной должности муниципальной службы.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов по вопросам, касающимся результатов аттестации и принятых решений, %

Вопросы и варианты ответов на них	%
Каков был результат аттестации в вашем случае?	
соответствует замещаемой должности;	87,5
соответствует замещаемой должности при условии выполнения рекомендаций;	0
соответствует замещаемой должности муниципальной службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста	12,5
Какие решения были приняты в отношении вас по результатам аттестации?	
повысили в должности;	12,5
присвоили квалификационный разряд;	87,5

Респондентам предлагалось выразить свое согласие или несогласие с некоторыми утверждениями, относительно аттестации. В таблице 3 приведено распределение ответов опрошенных сотрудников.

Таблица 3

Степень согласия респондентов с утверждениями об аттестации, %

Утверждение	Согласен	Отчасти согласен	Не согласен
Аттестация нередко является способом сведения личных счетов и способом давления на неугодных сотрудников	7,14	42,85	50
Аттестация – действенный способ совершенствования работы с кадрами в муниципальных органах	14,28	85,71	0
В современных условиях аттестация работников бесполезна, это формальная процедура	7,14	14,28	78,57
С помощью аттестации можно установить уровень собственных профессиональных знаний и навыков	85,7	14,28	0

Итак, с утверждением о том, что аттестация нередко является способом сведения личных счетов и способом давления на неугодных сотрудников, отчасти согласны 42,85 %, но количество несогласных с этим утверждением значительно выше. 85,71 % отчасти

согласны с тем, что аттестация является действенным способом совершенствования работы с кадрами в муниципальных органах. Отчасти согласны с тем, что аттестация является формальной процедурой 14,28 %, не согласны с утверждением 78,57 %. Однозначно адекватно аттестация оценивается как способ оценки уровня своих профессиональных знаний и навыков. В анкету был включен блок вопросов, касающихся возможностей совершенствования аттестации в муниципальных органах управления. В частности, был задан вопрос относительно возможности привлечения к аттестации сторонних специалистов. Распределение ответов на данный вопрос приведено в таблице 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, нужно ли привлекать к проведению и подготовке к аттестации сторонние организации – кадровые центры, институты, агентства?» %

Варианты ответа	%
Да, нужно, это позволит повысить непредвзятость оценки	57,14
Нет, не нужно, так как действующие аттестационные комиссии достаточно квалифицированы, чтобы оценить работников	28,57
Затрудняюсь ответить	14,28

Из приведенных данных следует, что сотрудники неоднозначно оценивают перспективу привлечения сторонних экспертов – 57,14 % считают, что такая мера позволит повысить непредвзятость оценки. 28,57 % считают, что такое нововведение не нужно, так как комиссии достаточно квалифицированы. 14,28 % сотрудников не смогли определить свое мнение по этому вопросу.

В завершение сотрудникам было предложено выбрать ту форму аттестации, которая была бы для них наиболее приемлема. Распределение ответов приведено в таблице 5.

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос о предпочитаемых формах аттестации, %

Форма аттестации	%
Устное собеседование;	57,14
Письменная работа;	0
Тестирование	42,85

Как следует из приведенных данных, сотрудники предпочитают проходить аттестацию в форме устного собеседования (57,14 %) или тестирования (42,85 %).

На вопрос: «Как Вы оцениваете уровень профессионализма муниципальных служащих вашей организации?», респонденты ответили: высокий – 39,4 %, средний – 42,0 %, затруднились с ответом – 18,6 %. Кроме общей оценки степени профессионализма, им предлагалось оценить степень владения конкретными управленческими навыками и умениями, в частности умение анализировать информацию (32 %), вести переговоры (13,7

%), реализовывать управленческие решения (23,3 %), планировать рабочее время (25,6 %), умение предвидеть события (24,7 %).

Необходимо отметить, что муниципальные служащие с целью повышения своего профессионального мастерства предпочитают также проходить обучение, повышать квалификацию в учебных заведениях (41,9 %). Из областей знания наибольший интерес для муниципальных служащих представляют знания в области права (31,3 %) и теории управления (16,4 %). Кроме того, работники администрации предпочли бы прослушать курс по психологии (11,2 %), информационным технологиям (12,0 %) и экономики (10,3 %). Кроме того, респонденты дополнили список учебных предметов такими курсами, как финансы и аудит, делопроизводство, основы муниципальной службы, стратегический анализ, иностранный язык. Как видно, основные образовательные потребности муниципальных служащих нацелены на управление в современных условиях, обеспечивающих, прежде всего, формальные основы их деятельности. Таким образом, муниципальный служащий должен соответствовать профессионально-квалификационным требованиям, установленным законодательно, и предвидеть последствия за принимаемые управленческие решения.

Список литературы

1. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика [Текст] /В.М. Анисимов /Центр кадрологии и эффективного персонал-менеджмента. – М.: Экономика, 2003. – С. 405.
2. Баглай М.Д. Конституционное право Российской Федерации [Текст] /М.Д. Баглай. – М., 1998. – 236 с.
3. Барбакова К.Г., Горева О.М. Интеллигенция и власть: параметры взаимодействия // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2010. – № 4. – С. 24-28.
4. Заборовская С.Г. Кадровая работа в муниципальном образовании [Текст] / С.Г. Заборовская // Вестник БИСТ. – 2010. – № 1.
5. Комментарий к Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». – С. 46.
6. Местное самоуправление глазами муниципальных управляющих. Материалы социологического исследования [Текст]. – М., 2000. – С.6.
7. Немчинов А.А., Володин А.М. Муниципальная служба [Текст] /А.А. Немчинов. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2002. – 284 с.

8. Осин А.А. Оценка и аттестация персонала [Текст] /А.А. Осин // Вестник МГТУ «Станкин». – 2012. – № 1.
9. Смышляева Л., Пшеничникова Т. Компетентностный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих [Текст] /Л. Смышляева // Государственная служба. – 2009. – № 2.
10. Школа муниципального служащего [Текст]. – Обнинск, 2008. – С.79.
11. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 482.
12. Юшина Е.А. Теоретические аспекты муниципального управления / Е.А. Юшина // [http:// www.infokniga.ru/ellibr/municipal/sb2001/4K_18.html](http://www.infokniga.ru/ellibr/municipal/sb2001/4K_18.html)

Рецензенты:

Силин А.Н., д.с.н., профессор ТюмГНГУ, г. Тюмень;

Белоножко М.Л., д.с.н., профессор ТюмГНГУ, г. Тюмень.