

Актуальные проблемы правового регулирования личностной и профессиональной оценки государственных гражданских служащих



Королева С.В.

Старший преподаватель кафедры административного и служебного права Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС при Президенте Российской Федерации

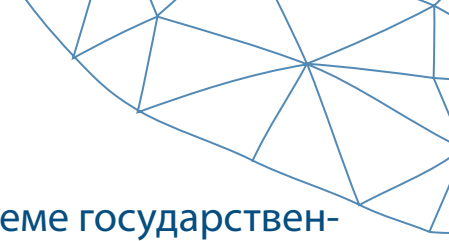
E- mail: s_koroleva91@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования отношений, возникающих в процессе прохождения государственной гражданской службы. Проанализированы положения действующего законодательства. Высказывается мнение о необходимости совершенствования правовой основы государственной гражданской службы с учетом современных реалий.

Ключевые слова

• государственная гражданская служба • правовое регулирование • оценка эффективности • личностная оценка • профессиональная оценка •



России на всех уровнях сегодня нужна новая эффективная кадровая политика в системе государственного управления. В настоящее время основная цель проводимой кадровой политики в органах государственной власти должна заключаться в формировании такого потенциала, который должен обеспечить эффективное функционирование всей системы органов государственной власти.

В посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию в последние годы особое внимание уделяется вопросам эффективности государственной власти. Совершенствование системы государственной службы Российской Федерации в части формирования состава работников, отвечающих предъявляемым высоким профессиональным требованиям, обуславливает необходимость исследования проблем организационно-кадрового обеспечения государственных органов.

Эффективное государственное и муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения всех уровней власти. Повышение профессиональной компетентности гражданских и муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития гражданской и муниципальной службы.

Основу кадрового состава гражданской и муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного и муниципального управления.

Государственная гражданская служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации государственных гражданских служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

Действующее российское законодательство возлагает на органы государственной власти и местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, а также квалификационных экзаменов для присвоения классов чинив гражданским служащим.

Одно из самых новых и перспективных направлений повышения эффективности организационно-кадровой деятельности органа государственной власти.

Для того, чтобы происходило эффективное личностное и профессиональное развитие государственных гражданских служащих, необходимо правильно определить начальный уровень всех компетенций. Здесь нужно определить не только уровень профессиональной подготовки, но и личностные качества государственного служащего. После этого, на основе полученных результатов, можно определить основные направления развития не только одного государственного гражданского служащего, но и целого коллектива.


Учет личностных и профессиональных особенностей сотрудников является показателем управленческой грамотности руководителя и залогом эффективной деятельности персонала.

Личностно-профессиональная диагностика персонала позволяет определить:

- личностные и профессиональные особенности сотрудников, их «сильные» и «слабые» стороны;
- стилевые характеристики профессиональной деятельности и организационного поведения персонала;
- потенциальные возможности сотрудников и наиболее приемлемые сферы их приложения.

Современное развитие государственной гражданской службы невозможно без внедрения новых направлений кадровой политики, которые предполагают новые механизмы отбора претендентов для замещения должностей государственной гражданской службы.

Критерии эффективности государственного управления в целом позволяют определить не только эффективность всей системы, но и отдельно взятого управленческого решения. При этом проведение оценки необходимо не только для внутренней организации деятельности органа государственной власти, но и для общества. Общество таким образом может участвовать в контроле качества деятельности государственных органов. При этом руководители и сами государственные гражданские служащие имеют возможность использовать ее в качестве самоконтроля для мониторинга и совершенствования управленческого процесса.



Для достижения наилучших результатов по повышению эффективности деятельности органа власти в целом и организационно-кадрового обеспечения деятельности в частности, на основе изучения и анализа представленных материалов, нами разработан комплекс мероприятий.

Эффективность государственного управления в XXI веке определяется профессионализмом государственных гражданских служащих. «...Новая эпоха управления персоналом – это усиливающие требования к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, развитие компетенций и создания условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей» [2].

В современном мире личностная и профессиональная оценка государственных гражданских служащих является важнейшим элементом в механизме эффективного государственного управления. Несмотря на то, что законодательство о государственной гражданской службе регулярно подвергается изменениям, остается много вопросов, требующих быстрого решения. Отношения, возникающие в процессе прохождения государственной гражданской службы нуждаются в совершенствовании их правового регулирования.

Повышение эффективности механизма отбора кандидатов на должности государственной гражданской службы – на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений повышения эффективности всего государственного управления.

К сожалению, пока отсутствуют законодательно установленные правила для органов государственной власти при проведении конкурсов, нет их даже на уровне рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [4].

Можно отметить, что в действующем законодательстве есть пробелы и противоречия в вопросах поступления на государственную гражданскую службу.

Действующий механизм отбора кандидатов для поступления на государственную гражданскую службу, которая применяется сегодня в большинстве органов власти, не может показать реальную картину. Как правило, на практике конкурсный отбор состоит из двух этапов. Хотя законодательно это так же не установлено. Первый этап – прием документов от претендентов на замещение должностей государственной гражданской службы, проверка их достоверности. Второй этап – оценка претендентов по представленным документам и конкурсные процедуры.

На сегодняшний день оценка профессиональной деятельности государственного гражданского служащего предполагает определение его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности. Здесь в первую очередь учитываются профессиональные знания и навыки, а так же опыт.

В действующем законодательстве оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих происходит только в ходе аттестации. Так же остается неясным правовой статус годового отчета государственного гражданского служащего, на основании которого, в том числе, происходит эта оценка. Годовой отчет является важным звеном в механизме личностной и профессиональной оценки государственных гражданских служащих. Законодательное определение его правового статуса является объективной необходимостью.

Как правило, во всех органах государственной власти в первую очередь оценивают личностные и профессиональные качества государственных гражданских служащих, а также стараются уделить внимание показателям эффективности и результативности служебной деятельности. Конечно, лучше когда это комплексная оценка, которая включает в себя сразу все критерии [1].

При проведении оценки эффективности и результативности, следует проводить все комплексно. Определение методов оценки играет важную роль в обеспечении открытости государственной службы. Но на сегодняшний день, можно говорить о том, что еще не разработаны по-настоящему надежные критерии оценки деятельности государственных гражданских служащих [3].

Сегодня особое внимание в качестве приоритетных направлений развития государственной гражданской службы уделяется профессиональной подготовке государственных гражданских служащих. Сюда можно отнести дополнительное профессиональное образование, программы повышения квалификации, переподготовка. Эти методы позволяют постоянно повышать профессиональный уровень кадро-



вого состава государственных гражданских служащих.

Три года назад в рамках заседания Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров обсуждались вопросы подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров, повышения эффективности использования лиц, включённых в кадровые резервы различных уровней [5]. К сожалению, субъекты пока никакие новые мероприятия по повышению кадрового потенциала государственных гражданских служащих не принимают, используя стандартную схему.

Отечественное законодательство ограничило аттестацию только как средство проверки соответствия государственного служащего замещаемой должности. Но так было не всегда.

Например, еще в ранее действовавшем законодательстве помимо общей цели аттестации определялась также профессиональная подготовка государственных гражданских служащих, что было более оправдано.

Необходимо отметить, что, например, в европейских странах, а именно в Германии, такие личностные качества как профессиональная квалификация, способность к труду имеют решающее значение для карьерного роста на государственной службе. Более того, это не только сложившаяся практика государственных органов, но и нормативно закреплённый принцип в Основном законе ФРГ. При этом профессиональный уровень оценивается в зависимости от того, каких результатов достиг государственный служащий и какие методы при этом использовал. Например, пригодность к государственной службе в Германии оценивается на основе физических и умственных способностей.

На сегодняшний день в России используется несколько систем оценок деятельности, ни одна законодательно не закреплена. Выбор, как правило, зависит от того, какие направления управленческой деятельности необходимо оценить. Но из всех можно выделить несколько критериев, которые в любом случае, подвергаются анализу. Это личностные качества государственных гражданских служащих.

Оценке подлежат личностные и профессиональные качества государственных служащих. В ходе оценки определяется насколько госслужащий готов к работе в стрессовых ситуациях, насколько он готов к принятию управленческих решений и насколько готов взять на себя ответственность; эффективность как организатора; происходит оценка деятельности в соответствии с показателями эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Оцениваются навыки владения информационными технологиями.

В целом, оценка подразумевает определение того, насколько государственный гражданский служащий соответствует определенным для замещения конкретной должности, квалификационным требованиям.

Нельзя не отметить тот факт, что законодательно у нас нигде не закреплён механизм проведения как профессиональной оценки, так и личностной. В ходе проведения аттестации органы государственной власти самостоятельно разрабатывают и оценивают результаты государственных гражданских служащих, при этом пределы оценки нигде не установлены. Так же наше законодательство не содержит, например, критериев сложности вопросов, которые используются при проведении аттестации или установление пределов при решении кейсов. Таким образом, получается, что оценка, которую получают государственные гражданские служащие по итогам аттестации, является весьма субъективной. И разные государственные органы могут устанавливать различные пределы. Таким образом, правоприменение может быть некорректным. Еще больше трудностей на сегодняшний день возникает при проведении личностной оценки государственных гражданских служащих. Если использовать данный механизм кадровыми службами органов государственной власти, то его применение и пределы должны быть четко закреплены в нормативных правовых актах. Поскольку такая оценка должна быть обязательна для всех государственных служащих, а не только для отдельных категорий, то необходимо это отразить в федеральном законодательстве.

Ситуация, возникшая весной 2020 года в связи с пандемией, вызванной новой коронавирусной инфекцией COVID-19, позволила выявить сильные и слабые стороны системы государственного управления. Безусловно, в целом Россия показала очень высокий результат в борьбе с коронавирусом. Система государственного управления сработала на упреждение возможных страшных последствий. Прези-

дент России В.В. Путин заявил, что «Россия обладает ресурсами и резервами для антикризисной политики в условиях пандемии, их нужно максимально эффективно использовать» [6]. В целом, пандемия – серьезный вызов даже не столько для бизнес-сообщества, сколько для системы государственного управления. Именно от государственных служащих общество ждет сегодня эффективных и быстрых мер реагирования. Нельзя не признать тот факт, что государственный аппарат все это время работает в экстремальных условиях, когда решения нужно принимать молниеносно, прибегая иногда к крайне жестким мерам. Именно в таких условиях как никогда требовался профессионализм государственных гражданских служащих. В нынешних условиях приходилось работать «не по шаблону» и без учета ранее принятых практик. С такой ситуацией мир столкнулся впервые и программы нужно было разрабатывать и принимать в буквальном смысле на ходу. В нынешних условиях как никогда ранее. Четко обозначились все слабые стороны подготовки государственных гражданских служащих. Считаем важным отметить, что при проведении личностной оценки государственных гражданских служащих, всегда определяется готовность респондента к работе в стрессовых ситуациях и способность быстро принимать решения. Именно эти показатели оказались крайне важными при работе в условиях пандемии, когда пришлось полностью перестраивать работу всего государственного аппарата. Крайне важной оказалась необходимость подготовки государственных гражданских служащих в работе в режиме онлайн, до весны 2020 года было сложно даже представить такой формат работы для органов государственной власти. Обучать чиновников инновационным направлениям профессионального развития сейчас одна из основных потребностей государственного аппарата.

Список использованной литературы:

1. Булгаков С.Н. Практика реализации нормативных положений об аттестации в органах государственной власти при ее проведении. Вестник ВГУ. Серия: Право. 2011. № 1. С. 243-252.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, Интернационализация. М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Коврижных И.В. Эффективность государственной службы: проблемы анализа и оценки профессионализма // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2010. № 5. С. 28-32.
4. Королева С.В. Правовое обеспечение оценки личностного и профессионального развития государственных гражданских служащих // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 1. С. 88-91.
5. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/events/councils/by-council/3/50535>.
6. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/politika/8239705>

Actual problems of legal regulation of personal and professional assessment of civil servants

Koroleva S.V.

Senior lecturer of the department of administrative and service law, South Russian Institute Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

E-mail: s_koroleva91@mail.ru

Abstract

The article deals with current problems of legal regulation of relations arising in the course of passing the state civil service. The provisions of current legislation are analyzed. The opinion is expressed on the need to improve the legal framework of the state civil service, taking into account modern realities.

Key words

• state civil service • legal regulation • efficiency assessment • personal assessment • professional assessment•

References

1. Bulgakov S. N. Practice of implementing regulations on certification in state authorities during its implementation. VSU Bulletin. Series: Law. 2011. N 1. P. 243-252.
2. Kibanov A.Ya. Personnel Management of the organization: strategy, marketing, Internationalization. M.: INFRA-M, 2005.
3. Kovrizhnykh I.V. Efficiency of the state service: problems of analysis and evaluation of professionalism. Altay Bulletin of the state and municipal service. 2010. N 5. P. 28-32.
4. Koroleva S.V. Legal support for the assessment of personal and professional development of state civil servants // North Caucasus legal Bulletin. 2020. N 1. P. 88-91.
5. [Electronic resource] URL: <http://www.kremlin.ru/events/councils/by-council/3/50535>.
6. [Electronic resource] URL: <https://tass.ru/politika/8239705>

