Научная статья
Original article
УДК 342

АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

PERSONNEL ATEST IN THE STRUCTURE OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

Козлов Андрей Николаевич, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Куликова Елена Сергеевна, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия e.s.kulikova@mail.ru

Kozlov Andrey Nikolaevich, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Kulikova Elena Sergeevna, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, e.s.kulikova@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается аттестация муниципальных служащих на соответствие занимаемой должности как один из важнейших аспектов формирования квалифицированного кадрового состава муниципальных управлений. Оцениваются положительные моменты системы оценки профессионального уровня специалиста. Предлагаются пути решения выявленных проблем.

Abstract: The article discusses the certification of municipal employees for compliance with the position held as one of the most important aspects of the formation of a qualified staff of municipal administrations. The positive aspects of the system for assessing the professional level of a specialist are evaluated. Ways of solving the identified problems are proposed.

Ключевые слова: аттестация, муниципальные кадры, оценка квалификации.

Keywords: attestation, municipal personnel, qualification assessment.

Эффективное функционирование института местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональных компетенций муниципальных служащих. Важным импульсом становления и развития сотрудников выступает качественная проверка их знаний и умений.

Профессионализм граждан, исполняющих обязанности по должностям муниципальной службы, включает: научно организованную, социально полезную деятельность, основанную на качественной правовой и финансовой базе, знание назначения, областей применения, основных принципов работы технологий муниципального управления, структуры, сфер применения механизмов муниципальной службы [2, с. 410].

Уровень профессиональной подготовки, соответствия занимаемой должности лиц, исполняющих обязанности на должностях муниципальной службы, проверяется в ходе их аттестации. Это позволяет определить ценность каждого сотрудника, принять в отношении его взвешенное и обоснованное управленческое решение.

Аттестация муниципального служащего проводится один раз в 3 года. Этот метод аудита персонала, имеющий правовое закрепление, гарантирует служащему соблюдение демократических принципов, объективную, беспристрастную оценку его служебной деятельности.

В процессе аттестации муниципального служащего устанавливается его соответствие занимаемой должности, стимулируются профессиональный рост,

стремление к непрерывному самообразованию, устранению с помощью личных знаний и умений проблем, возникающих при осуществлении должностных полномочий. Таким образом среди сотрудников определяются те, кому следует повысить уровень профессионализма и формируется высококвалифицированный кадровый состав.

Выводы и рекомендации аттестационной комиссии основываются на изучении документов, представленных на аттестуемого сотрудника и его сообщении о результатах профессиональной службы, включающем данные об опыте работы, профессиональных навыках, характере исполнения должностного регламента, наличии/отсутствии служебных взысканий.

Такой способ проверки служащего на профпригодность представляется недостаточно эффективным. Необходимо подробно и тщательно анализировать деятельность каждого сотрудника с помощью различных методик неформальной оценки его профессионализма. К примеру, можно сформировать результаты оценки, основываясь на профессиональных достижениях группы служащих, работающих в определенном подразделении [1, с. 58].

В процессе аттестации в отдельных случаях становится понятно, что профессиональных качеств муниципального служащего недостаточно для поддержания его высокого профессионального уровня и, соответственно, для достижения намеченных целей реализации должностных полномочий. Для решения этой проблемы Министерство труда и социальной защиты России внедрило методологический инструментарий, позволяющий повысить качество определения квалификационного уровня сотрудника муниципальной службы на основании данных об уровне образования, стаже, профессиональных компетенциях. Но в методике отсутствуют требования к знанию психологии человека, тогда как, осуществляя служение гражданскому обществу, сотрудники муниципальных служб активно общаются с населением территорий и должны делать это, основываясь на научных и практических знаниях особенностей поведения представителей разных социальных слоев и групп.

Теоретические вопросы, задаваемые аттестуемым муниципальным

служащим, во многом устарели, зачастую не учитывают новых технологий и способов управления ресурсами страны. В данном случае представляются весьма эффективным способом изучения мотивации служебной деятельности аттестуемого оценка его речевой грамотности. После получения письменных ответов служащего на вопросы анкеты можно в целях выявления личностных особенностей подвергнуть психодиагностическому анализу его почерк, что покажет специфические черты характера, построения межличностных отношений, эмоциональной сферы.

Важно оценить степень умения служащего включаться в коллегиальную работу, поскольку многие плановые задачи можно решать только совместно, в команде.

Работа аттестуемого должна рассматриваться минимум с пяти позиций: 1) самого служащего; 2) его руководства; 3) коллег; 4) подчиненных; 5) граждан, чьи проблемы он решает, осуществляя свои функциональные обязанности.

Пока еще отсутствует качественная оценка деятельности сотрудников муниципальных организаций, работающих на основании трудовых договоров. Они лишь по своему желанию могут пройти квалификационный экзамен для получения чина муниципальной службы. Этот вопрос ожидает своего решения [3, с. 12].

Работник, осуществляющий свои полномочия по одной должности на основании постоянного трудового договора, может трудиться на другой должности вследствие срочного трудового договора. Аттестацию он будет проходить только на постоянной должности, уровень его компетентности на второй работе останется без проверки. Необходимо устранить и этот недочет.

Нужна единая система общих критериев оценки деятельности кадров муниципальных учреждений власти, чтобы предотвратить возможные конфликты из-за принятых решений и последующих действий в отношении специалиста, прошедшего аттестацию.

Литература:

1. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2017 – № 3 – С. 56-62.
2. Василевская Е.Г. Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2016.—№ 6.— С. 409–411.
3. Вишнепольская И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017 – № 5 – С. 11-14.
4. Назаров А.Д., Гладких К.Е. Визуализация системы мотивации персонала в QlickView // В сборнике: BI-технологии и корпоративные информационные системы в оптимизации бизнес-процессов цифровой экономики. Материалы VI Международной научно-практической очно-заочной конференции. 2019. С. 65-68.
5. Рущицкая О.А., Куликова Е.С., Фетисова А.В., Назаров А.Д. Проектное управление в маркетинге территорий // В сборнике: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ. Материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции "Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе". 2018. С. 111-114.

References

1. Belova E.V. Disputes related to the attestation of an employee // Personnel department of a state (municipal) institution. - 2017 - No. 3 - S. 56-62.
2. Vasilevskaya E.G. The essence of certification of municipal employees // Young scientist. 2016.—No. 6.— P. 409–411.
3. Vishnepolskaya I. Top 7 controversial issues about the organization of certification // Personnel service and personnel management of the enterprise. - 2017 - No. 5 - S. 11-14.
4. Nazarov A.D., Gladkikh K.E. Visualization of the personnel motivation system in QlickView // In the collection: BI-technologies and corporate information systems in optimizing business processes in the digital economy. Materials of the VI International

scientific-practical internal-correspondence conference. 2019. S. 65-68.

5. Ruschitskaya O.A., Kulikova E.S., Fetisova A.V., Nazarov A.D. Project Management in Territory Marketing // In the collection: ECONOMY AND MANAGEMENT: MODERN PROBLEMS. Materials of the All-Russian national scientific-practical conference "Trends in the development of humanitarian and socio-economic education in higher education". 2018. S. 111-114.

© Козлов А.Н., Куликова Е.С. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Козлов А.Н., Куликова Е.С. Аттестация кадров в структуре управления образованием // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.