

УДК 331.108.43-057.34(476)
DOI 10.24411/2409-3203-2019-12072

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Геврасёва Анна Павловна

к. э. н., доцент, доцент кафедры экономики и управления
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
Республика Беларусь, г. Гомель

Евтушенко Ксения Николаевна

студентка специальности 1-26 01 01 «Государственное управление»
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
Республика Беларусь, г. Гомель

Аннотация: В статье рассмотрена процедура проведения аттестации государственных служащих в ряде зарубежных стран (Российская Федерация, Франция, Германия, США, Великобритания, Япония). В процессе исследования определены отличительные особенности, обусловленные историческими предпосылками, уровнем экономического развития рассмотренных стран, отношением к статусу государственного служащего. В статье обоснована необходимость совершенствования процедуры аттестации в Республике Беларусь. Особое внимание уделяется повышению ответственности государственного служащего за результаты прохождения аттестации, изменению состава аттестационной комиссии, периодичности и форме проведения аттестации. Авторами представлен перечень основных критериев оценки профессионально-деловых, психологических и личностных качеств при проведении аттестации государственных служащих. В статье обосновывается необходимость их учета при проведении аттестации государственных служащих, что позволит внести объективность в существующую отечественную практику.

Ключевые слова: государственная служба, аттестация, методика проведения аттестации, бланк индивидуальной аттестации, система «пожизненного найма», периодичность аттестации, индивидуальное собеседование, балльная оценка государственных служащих, профессионально-деловые качества, личностные качества.

FOREIGN EXPERIENCE OF CERTIFICATION, DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF DOMESTIC EXPERIENCE

Gevraseva Anna Pavlovna

Ph. D., associate Professor, associate Professor of Economics and management
Gomel state University named after Francis Skarina
Republic of Belarus, Gomel

Yevtushenko Ksenia Nikolaevna

student of specialty 1-26 01 01 " Public administration»
Gomel state University named after Francis Skarina
Republic of Belarus, Gomel

Abstract: The article describes the procedure for certification of civil servants in a number of foreign countries (Russian Federation, France, Germany, USA, Great Britain, Japan). In the process of the study, distinctive features were determined due to historical background, the level of economic development of the countries considered, and the attitude to the status of a public servant. The article substantiates the need to improve the certification procedure in the Republic

of Belarus. Particular attention is paid to increasing the responsibility of a civil servant for the results of certification, changing the composition of the certification commission, the frequency and form of certification. The authors presented a list of the main criteria for assessing professional, business, psychological and personal qualities during the certification of civil servants. The article substantiates the need to take them into account when certifying civil servants, which will make it possible to introduce objectivity into existing domestic practice.

Key words: public service, certification, certification methodology, individual certification form, “lifelong recruitment” system, certification frequency, individual interview, score for civil servants, professional and business qualities, personal qualities.

Государственная служба является одним из ключевых элементов функционирования любого государства. Основной формой оценки деятельности служащих в государственных органах является аттестация.

Согласно Закону Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. №204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» аттестация государственных служащих проводится в целях определения объективной оценки их практической деятельности, уровня профессиональной подготовки, правовой культуры и служебной перспективы [1].

Процедура проведения аттестации государственных служащих в различных странах имеет свои отличия, что обусловлено в первую очередь особенностями их развития. Именно поэтому целесообразно проанализировать практику применения данной формы оценки государственных служащих в ряде зарубежных стран с целью определения перспективных направлений ее адаптации в деятельность органов государственного управления Республики Беларусь.

Так, аттестация государственных служащих в *Российской Федерации* проводится с такой же периодичностью, как и в Республике Беларусь (один раз в три года). Основанием для проведения аттестации российских государственных служащих является приказ (распоряжение) руководителя органа государственного управления, которым утверждается срок проведения аттестации; список государственных служащих, подлежащих аттестации; график проведения аттестации; состав аттестационной комиссии.

Аттестация проводится преимущественно в форме собеседования или же тестирования. По результатам аттестации государственного служащего аттестационная комиссия принимает решение о:

- соответствии занимаемой государственной должности;
- соответствии занимаемой должности и рекомендации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной государственной должности;
- соответствии занимаемой должности при условии прохождения переподготовки или повышения квалификации;
- несоответствии занимаемой должности.

По результатам аттестации государственного служащего оформляется аттестационный лист, который содержит следующую информацию: данные об образовании государственного служащего, занимаемая должность, стаж государственной службы, класс; рекомендации аттестационной комиссии и ее решение [2].

Рассматривая процедуру аттестации французских государственных служащих, следует отметить, что она схожа с проведением данной формы оценки в Республике Беларусь. Однако существенные отличия все же имеются.

Так, во *Франции* аттестация государственных служащих, в отличие от Республики Беларусь, проводится не раз в три года, а раз в два года. График ее проведения утверждается постановлением, определяются также ответственные лица.

Аттестация во Франции проводится руководителем государственного органа после согласования с некоторыми (одной или несколькими) руководящими должностями данного органа, а также вышестоящей организацией (при необходимости).

По итогам аттестации оформляется так называемый бланк индивидуальной аттестации. Данный бланк состоит из двух основных частей: общей оценки и поставленного балла. Так, общая оценка формируется из личностных качеств аттестуемого государственного служащего, его служебной деятельности, основанной на определенных критериях, таких как, например, организованность, ответственность, коммуникабельность, пунктуальность, гибкость мышления, способность адаптации к различным (в том числе и непредвиденным) ситуациям, а также его умение качественно выполнять свою работу в поставленные сроки и заинтересованность в повышении собственной квалификации. Балльная оценка, в свою очередь, строится по двадцатибалльной шкале, в ходе которой аттестуемый оценивается его собственным и вышестоящим руководителями (специалист структурного подразделения оценивается начальником этого подразделения и руководителем государственного органа).

Затем данные оценки поступают в отдел, который занимается управлением персоналом. В этом отделе полученные оценки согласуются специальной комиссией, приводятся в соответствие и присуждаются аттестуемому должностному лицу [3].

Аттестация государственного служащего в *Великобритании* включает в себя три основных элемента:

- детальное описание в письменном виде результатов выполнения задач, установленных в его плане работы на год;
- оценку результатов работы по соответствующим занимаемой должности государственного служащего нормативам и стандартам;
- комментарии или сведения о каких-либо непредвиденных обстоятельствах (например, семейные обстоятельства, личные проблемы) [4].

Один раз в год кадровая служба государственного органа отправляет анкеты всем государственным служащим, в подчинении которых имеются работники. В данной анкете указываются следующие сведения: персональные данные государственного служащего (ФИО, возраст), описание выполненной работы за прошлый год, цель и описание работы на следующий год, предложения по повышению квалификации и служебному переводу.

Следующий этап аттестации – это прохождение каждым работником в индивидуальном порядке собеседования с начальником. Собеседование начинается с обсуждения проделанной за прошлый год работы, после чего руководитель высказывает своё мнение о работе сотрудника, оценивает эффективность его работы, затем проходит обсуждение деятельности аттестуемого на следующий год, рассматриваются также вопросы будущих достижений.

Итог аттестации – выставление аттестуемому государственному служащему оценки. Оцениваются государственные служащие Великобритании по пятибалльной шкале. При этом оценке 1 соответствует наилучший результат прохождения аттестации, то есть сотрудник показал себя гораздо лучше ожидаемого и имеет полное право на повышение своего жалования, 2 – отличный уровень, 3 – необходимый уровень (сотрудник проявил себя в соответствии с ожиданиями руководителя), 4 – ниже ожидаемого руководителем уровня и требуемого в соответствии с планом работы, 5 – неудовлетворительная оценка, при получении которой сотрудник может быть уволен. Соответственно, итоги аттестации служат основанием для принятия решения о необходимости повышения квалификации работника, переподготовки, подготовки, поощрения, продвижения по службе и увольнения.

Аттестация государственных служащих в *США* проводится каждый год. До аттестуемых доводятся все предъявляемые к ним требования, которые, соответственно, будут зависеть от занимаемой данной сотрудником должности. Основными параметрами

оценки служат повышению эффективности управленческого труда, качества выполняемой работы, а также ее выполнение в поставленные сроки [4].

В США устанавливается трехуровневая система оценки государственных служащих:

- полностью удовлетворительная;
- минимально удовлетворительная;
- неудовлетворительная.

Стоит отметить, что некоторые государственные органы при получении их сотрудниками высшей оценки, то есть полностью удовлетворительной, могут добавлять два дополнительных положительных уровня. Соответственно, при получении низшего балла, то есть неудовлетворительной оценки, сотрудника, получившего такую оценку либо переводят, либо увольняют. Данное решение зависит от занимаемой сотрудником должности, а также от органа, в котором сотрудник проходит государственную службу.

Аттестации государственных служащих в *Германии* проводится примерно один раз в пять лет. Осуществляется она кадровой службой органа государственного управления, участвовать также должен непосредственный руководитель сотрудника. При этом руководитель два раза в год проводит собеседования сотрудника. Цель такого рода собеседований состоит в оценке деятельности сотрудника, посредством которой устанавливается необходимость переподготовки, повышения квалификации, повышения в должности. Результаты собеседования фиксируются в так называемом «паспорте карьеры работника» [3].

Примечательным является тот факт, что в Германии аттестация государственных служащих проводится на основе разработки аттестуемым сотрудником творческого проекта. При этом критериями оценки проекта служит его неординарность, актуальность, полезность, реализуемость.

Аттестация государственных служащих в *Японии* также имеет свои особенности. В большинстве государственных учреждений и организаций страны действует система так называемого «пожизненного найма». Данная система предполагает продолжительную службу сотрудника в одной организации вплоть до ухода на пенсию.

Аттестацию государственных служащих в Японии проводит Совет по делам персонала, который состоит из экзаменационного отдела и четырех главных экзаменаторов.

Процедура комплексной оценки японских государственных служащих проводится ежегодно и начинается она с изучения личных данных сотрудников (уровня их образования, семейного положения, личностных качеств, коммуникабельности и результатов прошлых ежегодных оценок, содержащихся в личном деле).

Следующий этап проведения аттестации – экспертная оценка анкет, которые заполняются самими аттестуемыми, их руководителями и подчиненными. Анкеты включают в себя сведения о навыках государственных служащих в планировании, его организаторских качествах, об умении контролировать и принимать взвешенные решения в ходе своей деятельности.

Итог аттестации – составление матрицы перемещений, благодаря которой отражается текущее положение государственного служащего, а также возможность занятия новой должности немедленно или через определенный период времени, который, соответственно, будет отражен в матрице [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что несмотря на свою схожесть, в каждой из рассмотренных стран механизм проведения аттестации отличается. Можно заметить, что отличаются графики ее проведения. Так, в США и Японии аттестация проводится каждый год, во Франции – раз в два года, в Республике Беларусь и Российской Федерации – раз в три года, в Германии – раз в пять лет. Отличаются также этапы проведения аттестации. Практически во всех странах (кроме Республики Беларусь и Японии) проводится индивидуальное собеседование с руководителем. Основным отличием также является наличие балльной оценки государственных служащих.

Совершенствование механизма проведения аттестации в сфере государственного управления необходимо для повышения эффективности работы государственных служащих.

Проведя анализ процедуры аттестации в ряде стран (Франция, Великобритания, США, Германия и Япония), можно определить основные направления ее совершенствования в Республике Беларусь (таблица 1).

Таблица 1 – Направления совершенствования процедуры аттестации государственных служащих в Республике Беларусь на основе зарубежного опыта

Направления совершенствования	Мероприятия по адаптации
Повышение ответственности государственного служащего за результаты прохождения аттестации	<ul style="list-style-type: none"> – законодательное закрепление необходимости и важности процесса аттестации; – осознание государственными служащими важности проведения аттестации, организация серьезного и ответственного отношения к ее прохождению; – проведение информационно-разъяснительных работ (тренинги, семинары); – стимулирование успешного прохождения аттестации (установление определенных мер поощрения государственных служащих, наиболее успешно прошедших аттестацию).
Изменение состава аттестационной комиссии	<ul style="list-style-type: none"> – введение в состав аттестационной комиссии штатного психолога; – введение практики проведения аттестации независимыми кадровыми агентствами, что, в свою очередь, поможет повысить объективность оценки деятельности государственного служащего, определенных его качеств (профессионально-деловых, личностных, социальных) .
Изменение периодичности проведения аттестации	<ul style="list-style-type: none"> – снижение периодичности проведения аттестации, что позволит повысить ответственность государственных служащих при подготовке к ней.
Оптимизация формы проведения аттестации	<ul style="list-style-type: none"> – проведение индивидуального собеседования с руководителем как одного из этапов аттестации; – составление индивидуального плана профессионального развития сотрудника, который разрабатывается начальником сотрудника; – введение творческого подхода в процесс аттестации (например, составление и презентация SWOT-анализа органа государственного управления, в котором работает аттестуемый государственный служащий). – введение определенных критериев, перечня профессионально-деловых и личностных качеств, по которым будет проводиться комплексная оценка деятельности госслужащего; – введение балльной оценки государственных служащих.

В рассмотренных странах в процессе проведения аттестации государственных служащих ключевую роль играют личностные и психологические качества, умение противостоять стрессам. Именно эти качества и помогает оценить психолог. По результатам такой оценки психологом составляется заключение, которое должно быть представлено на заседании аттестационной комиссии и влияет на результат проведения аттестации.

Оптимизация формы проведения аттестации предполагает:

- введение определенных критериев, перечня профессионально-деловых и личностных качеств, по которым будет проводиться комплексная оценка деятельности госслужащего;

- введение балльной оценки государственных служащих.

С учетом анализа зарубежного опыта и отечественной практики представляется целесообразным придерживаться следующих критериев:

- уровень образования;
- стаж работы (по специальности);
- знания в области нормативно-правового регулирования, которые регламентирует сферу деятельности работника;
- знание отечественного и зарубежного опыта в профессиональной деятельности;
- умение быстро принимать решения и степень участия в их реализации;
- способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям;
- ответственность за осуществляемые действия;
- умение работать с документами;
- способность прогнозировать и планировать работу;
- наличие организаторских способностей;
- быстрая обучаемость;
- служебная этика;
- способность адекватно оценивать собственные силы.

Помимо вышеперечисленных профессионально-деловых качеств, аттестуемые работники должны оцениваться и по определенным психологическим, личностным качествам [5]:

- стрессоустойчивость;
- честность, порядочность;
- тактичность;
- дисциплинированность;
- способность признавать свои ошибки и исправлять их;
- стремление к самосовершенствованию;
- трудолюбие;
- инициативность.

В качестве направления совершенствования процедуры аттестации предлагается выставление определенных баллов по вышеуказанным критериям. Адаптировать в данном случае можно опыт Франции (балльная шкала от 0 до 20) или опыт Великобритании (баллы от 1 до 5). Каждый член аттестационной комиссии может выставить свою оценку по вышеизложенным критериям. Причем для выставления оценок по данным критериям следует использовать специализированный оценочный лист.

Адаптация предложенных направлений из практики зарубежных стран позволит совершенствовать процедуру аттестации государственных служащих в Республике Беларусь и устранить проблемы, возникающие в процессе ее проведения.

Список литературы:

1. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. №204-З // URL: <https://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=H10300204> (Дата обращения: 10.12.2019).
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (Дата обращения: 10.12.2019).
3. Апон, М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: учебное пособие / М. Е. Апон. – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 100 с.

4. Брысев, А. Ю. Зарубежный опыт аттестация государственных гражданских служащих / А. Ю. Брысева, Т. М. Полушкина // URL: <https://www.scienceforum.ru/2013/pdf/7353.pdf>. (Дата обращения: 10.12.2019).

5. Трусъ, А. А. Профессиональный отбор и аттестация работников : учеб. пособие. – Минск: РИВШ, 2014. – 282 с.

6. Смолячкова, Ю. А. Аттестация как инструмент формирования траектории профессионального роста государственных служащих. Весці БДПУ. – 2018. – №3 (2). – С. 117-120.



УДК 364.6:316.36(476)

DOI 10.24411/2409-3203-2019-12073

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Геврасёва Анна Павловна

к. э. н., доцент, доцент кафедры экономики и управления
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
Республика Беларусь, г. Гомель

Шутилина Наталья Александровна

магистрант специальности 1-25 80 01 «Экономика»
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
Республика Беларусь, г. Гомель

Аннотация: в статье рассматриваются экономические аспекты государственной семейной политики в Республике Беларусь. Основы семейной политики находят отражение в Конституции Республики Беларусь и ряде нормативно-правовых актов, которые определяют принципы, положения и задачи в области семейных отношений. Демографическая политика Республики Беларусь нацелена на создание условий для роста численности населения страны. Особое внимание в исследовании уделяется механизму реализации государственной социальной поддержки семей. Экономические меры направлены на поддержку как молодых семей, не имеющих детей, так и семей, воспитывающих детей. Со стороны государства под особым контролем находятся незащищённые категории населения. Авторами обосновывается значимость представленных направлений поддержки семей, возможность реализации которых обусловлена эффективной социальной политикой государства и ее реализацией в регионах при обеспечении соответствующего уровня их экономического развития.

Ключевые слова: семья, государственная социальная политика, государственная семейная политика, социальная поддержка семей, государственные пособия, незащищённые категории населения.

DIRECTIONS OF STATE SOCIAL SUPPORT OF THE FAMILY IN BELARUS

Gevraseva Ann P.

PhD in Economics, docent, Associate Professor of the department
of economics and management
Gomel state university named after Francisk Skorina
Republic of Belarus, c. Gomel