

Цифровые технологии в государственном регулировании процессов аттестации персонала

Любченко А.А.

*Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма, Краснодар,
Россия*

Автор-корреспондент: Lyubchenko1989@yandex.ru

Ключевые слова: Принципы аттестации; порядок комплексной оценки персонала; определение степени соответствия занимаемой должности.

Abstract: Периодическая оценка личностных особенностей служащего органа местного самоуправления, которые обеспечивают эффективность его деятельности в профессии, соответствия данным субъектом занимаемой должности, является на сегодняшний день одним из действенных инструментов совершенствования системы опосредованных контактов с населением муниципалитета в целях достижения высокого уровня и качества жизни людей. В настоящей статье представлен краткий анализ определения уровня соответствия служащего органа местного самоуправления занимаемой должности с позиции юридических норм, теоретических и практических установок.

Digital technologies in state regulation of personnel certification processes

Lyubchenko A.A.

Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism, Krasnodar, Russia

Corresponding author: Lyubchenko1989@yandex.ru

Keywords: Principles of certification; the procedure for a comprehensive assessment of personnel; determination of the degree of suitability for the position held.

Abstract: Periodic assessment of the personal characteristics of an employee of a local self-government body, which ensure the effectiveness of his activities in the profession, compliance with the given subject of the position held, is today one of the most effective tools for improving the system of indirect contacts with the population of the municipality in order to achieve a high level and quality of people's life. This article presents a brief analysis of determining the level of compliance of an employee of a local government body with a position held from the standpoint of legal norms, theoretical and practical guidelines.

Значимость регулярных проверок профессионального уровня служащих муниципалитета обусловлена тем, что данное направление работы является одним из эффективных способов поощрения или взыскания со стороны муниципального органа по отношению к гражданам, официально работающим в структурах такого рода.

Посредством названных выше мер обеспечивается совершенствование юридических основ кадровой политики органов местного самоуправления, формирование и развитие качественных совокупных способностей работников штатного состава в обеспечивающих самостоятельное решение гражданами проблем местного значения структурах.

Мониторинг интеллектуальных, деловых, морально-волевых качеств специалистов, работающих в органах местного самоуправления, дает возможность грамотно расставлять кадры, повышать эффективность работы людей, заинтересованных в результатах своей деятельности и, соответственно, обеспечивать более высокую производительность труда [4, с. 47].

Ключевыми задачами периодического освидетельствования профессиональной пригодности сотрудников муниципальных органов являются: а) определение уровня специальных знаний, умений, навыков, позволяющих выполнять работу в данной сфере; б) установление соответствия субъекта трудового права, выполняющего определенные обязанности согласно договору, комплексу квалификационных требований, которые предусмотрены государством для замещения конкретной должности.

Сопутствующие задачи: а) исследование особенностей практического исполнения служащим в процессе профессиональной деятельности требований и идей публичной власти; б) проверка

соблюдения законности сотрудником муниципального органа в рамках должностного функционирования; в) оценка перспектив повышения специалиста по службе; г) стимулирование стремления работника к повышению квалификации и профессионального уровня.

Важную роль выполняют лица, определяющие на различных этапах аттестации степень соответствия сотрудника установленным должностным требованиям. Это должны быть авторитетные, высококвалифицированные, принципиальные люди, хорошо знающие законы государства, понимающие цели и задачи процесса определения эффективности деятельности аттестуемого муниципального работника [1, с. 25].

В целях обеспечения объективности оценки труда определенного должностного лица члены аттестационной коллегии обязаны соблюдать законность всех проводимых процедур. Обеспечивать четкую формулировку ожидаемых результатов. Всесторонне изучать, анализировать и обобщать данные об аттестуемом гражданине. Соблюдать единый порядок оценки работников. Оформлять подробные выводы и рекомендации для принятия уполномоченными лицами объективного решения о том, может ли конкретный сотрудник исполнять определенные служебные обязанности.

Необходимо учитывать вид аттестации: а) очередная; б) по завершении периода времени, в течение которого проверялась пригодность работника; в) для карьерного роста либо перевода в иное подразделение.

В первом случае допустимо использование информации из общего банка данных о работе аттестуемого в течение определенного периода времени. Во втором необходимо подготовить аргументированные выводы и рекомендации о целесообразности

дальнейшего использования на службе специалиста, прошедшего испытания. Для оценки возможностей работника исполнять новые обязанности следует особо отметить уровень его специальных знаний и умений, позволяющих стабильно функционировать в служебной среде.

Независимо от того, какие обязанности исполняет сотрудник муниципалитета, у него есть право и одновременно обязанность участвовать в процедуре оценки профессионализма.

Несколькими федеральными законодательными актами, регулирующими порядок государственной службы в нашей стране, гарантируются щадящие условия периодического освидетельствования профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности целому ряду граждан, работающих в органах местных самоуправляющихся сообществ на определенных территориях [2, с. 48].

По завершении процедуры оценки профессионализма сотрудник может продолжить свою деятельность на том же рабочем месте. Возможны: перемещение его на другую структурную неделимую единицу организации; изменение стимулирующих и дополнительных выплат за определенную специфику работы. На основаниях, установленных общими или специфическими нормами, регламентирующими трудовые отношения работников и работодателей, возможно увольнение с работы гражданина, в отношении которого было проведено освидетельствование профессионализма и должностного соответствия. Работник, в свою очередь, наделен законом правом оспорить выводы уполномоченных лиц о его профессиональном соответствии должности в суде.

Из всего сказанного выше можно сделать следующие выводы. Систематический формализованный мониторинг соответствия уровня трудовой деятельности, личностных особенностей и потенциала лиц, работающих на не выборных муниципальных должностях, определенным требованиям позволяет:

- обеспечивать законность взаимодействия с гражданами органов самоуправления сообществ, функционирующих на определенных территориях;

- создавать и совершенствовать в муниципалитетах высоко профессиональный состав кадров;

- своевременно выявлять потенциал любого сотрудника местного органа власти, способствовать его карьерному росту;

- применять по отношению к работникам различных подразделений муниципалитетов меры поощрения и взыскания, стимулировать их труд, повышение ответственности за результаты работы [3, с. 40].

Полная реализация всех элементов комплексного подхода к мониторингу профессионализма персонала муниципальных органов власти возможна при условии создания качественного механизма осуществления данной процедуры.

Список литературы

1. Алёхина Л. Л. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе города // *Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов.* – 2017. – №4. – С. 21-28.
2. Большакова В. М. Конституционная основа стратегических задач муниципальной службы // *Власть.* – 2018. – №9. – С.48-53.

3. Воронцов С. А., Понеделков А. В. Проблемы кадрового обеспечения инвестиционного развития муниципальных территорий // Вестник ПАГС. – 2018. – №1. – С. 37- 46.
4. Кулагин А. В. Ценностные установки муниципальной службы и муниципальных служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2018. – №5. - С. 32-51.