

*Яхновец А. С.*

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*Яхновец Александра Сергеевна, студентка 3 курса Академии управления при  
Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь,  
Aleksandraahnovets5@gmail.com*

*Научный руководитель: преподаватель Березко А. А.*

В современном обществе непрерывное развитие государства требует соответствующих изменений и дополнений в его правовой системе. Последние поправки к Закону Республики Беларусь от 01.06.2022 № 175-З «О государственной службе», принятые 03.01.2024 г., направлены на уточнение правового статуса государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие). Данные изменения необходимы для четкого разграничения ролей и функций гражданских служащих в государственной системе.

В существующей обстановке особую важность приобретают направления для совершенствования процесса аттестации гражданских служащих в Республике Беларусь. Рассмотрим некоторые ключевые направления развития существующей системы аттестации:

1) для более справедливой оценки профессиональных навыков гражданских служащих необходимо включать в состав аттестационной комиссии специалистов с правом совещательного голоса. Это повысит объективность процесса и уровень доверия к комиссии со стороны сотрудников. Решение о прохождении аттестации может быть принято открытым голосованием членов комиссии, а совещательное мнение специалиста учитывается в случае разногласий между членами комиссии;

2) предлагается вовлечь в процесс аттестации служащих государственного органа различных уровней – от руководителей до служащих этого государственного органа. Участие гражданских служащих государственного органа всех уровней будет способствовать объединению усилий для достижения общих целей развития государственного органа. При такой организации аттестационной комиссии и самого процесса аттестации, служащий сможет объективно оценить свои возможности и определить направления для профессионального роста и карьерного развития;

3) обычно все гражданские служащие подлежат аттестации, за исключением тех, кто занимает высшие должности или был избран на должность. Однако существуют исключения, такие как освобождение от аттестации в случае недавнего назначения на должность или беременности. Аттестация гражданских служащих проводится каждые три года аттестационными комиссиями, назначаемыми соответствующими государственными органами, в которых служащий проходит службу. Исходя из практики других стран, таких как Германия, Франция, США, предлагаем

проводить аттестацию гражданских служащих ежегодно. Это могло бы стать стимулом для постоянного совершенствования и актуализации их знаний.

4) в законодательстве не урегулирована ответственность гражданских служащих, которые не являются на аттестацию по необоснованным причинам или отказываются от нее. Например, в Российской Федерации неявка на аттестацию или отказ от нее без уважительных причин влечет за собой дисциплинарные меры, а аттестация переносится. В Республике Казахстан повторная неявка на аттестацию без уважительных причин может привести к увольнению. В связи с этим представляется разумным закрепить в законодательстве Республики Беларусь требование о привлечении гражданских служащих, которые не явились на аттестацию без уважительной причины или отказались от нее, к дисциплинарной ответственности. Закрепление в законодательстве Республики Беларусь данного требования будет способствовать повышению ответственности и дисциплины среди государственных служащих и позволит устранить неопределенности;

5) при регламентации ежегодной аттестации следует усилить систему непрерывного обучения гражданских служащих. Предлагаем проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение компетентности гражданских служащих, включая развитие коммуникативных навыков, улучшение внимательного отношения к гражданам, проведение тренингов по формированию командной работы для укрепления коллективного духа и психологического благополучия, а также создание ситуаций для оценки профессионального поведения в нестандартных ситуациях. Важным аспектом являются индивидуальные собеседования, которые широко используются в государственных и муниципальных учреждениях Европы. Эта практика обеспечивает прямой контакт между руководством и сотрудниками, позволяя честно обсудить результаты аттестации. Сотрудникам также предоставляется возможность задавать вопросы и высказывать свое мнение.

Таким образом, в рамках совершенствования системы аттестации гражданских служащих, предлагаем следующее: 1) включить в состав аттестационной комиссии специалиста с правом совещательного голоса; 2) привлечь в процесс аттестации служащих различных уровней; 3) изменить периодичность аттестации; 4) ввести дисциплинарную ответственность за неявку или отказ от прохождения аттестации; 5) усилить систему непрерывного обучения гражданских служащих.