

УДК 35.08

Алутина Наталья Сергеевна студентка направления Государственное и муниципальное управление, Курский государственный университет

e-mail: cool.alutina@yandex.ru

РАЗВИТИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы совершенствования кадров муниципальной службы, технологии оценки персонала. Проведено исследование данных, затрагивающих вопросы развития системы деятельности органов местного самоуправления на современном этапе.

Ключевые слова: оценка персонала, критерии оценки, совершенствование муниципальной службы, механизмы реализации.

Alutina Natalia Sergeevna student, directions of state and municipal management, Kursk State University.

e-mail: cool.alutina@yandex.ru

THE DEVELOPMENT OF THE EVALUATION CRITERIA OF THE STAFF OF MUNICIPAL SERVICES

Abstract: the article deals with the issues of improvement of municipal service personnel, technology personnel evaluation. The study of data concerning the development of the system of local self-government at the present stage.

Keywords: personnel evaluation, evaluation criteria, improvement of municipal service delivery mechanisms.

Оценка работы персонала - это важный процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как сотрудники осуществляют порученную работу, определение, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства.

Критерии оценки качества персонала делятся на следующие виды:

1) показатели экономической эффективности работы организации, к которым относится эффективность деятельности организации и персонала, особенности реализации целей, объем и качество работы;

2) показатели сложности, результативности и качества труда. Данные показатели раскрывают итоги труда конкретного подразделения, уровень работы управленческого персонала;

3) показатели социальной эффективности работы подразделений управления. В эту группу входят такие показатели, как текучесть кадров, равномерность загрузки персонала, уровень трудовой дисциплины [3].

В 2017 году вступил в силу Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», в котором говорится о необходимости и порядке оценивания квалификации работников. Определением уровня соответствия профессиональных навыков работника с требованиями, предъявляемыми к его должности, должны заниматься независимые центры оценки [1]. Они смогут подтверждать квалификацию специалиста или выявлять несоответствия в уровне его профессиональной подготовки.

Основной целью оценочных мероприятий является изучение степени подготовленности сотрудника к выполнению трудовой деятельности, которую предполагает занимаемая им должность.

Основными принципами системы отбора кадров на государственной службе являются реализации конституционного права граждан на равный доступ, обеспечение законности, соблюдение закона, равенство кандидатов.

Конституционные положения являются определяющими, также установленными законодательно являются принципы профессионализма

(профессионального образования) и качество полученного специалистами образования.

Немаловажными являются также личностные качества будущих чиновников: спокойный и уравновешенный характер, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе и т. д.

В ходе деятельности на государственной и муниципальной службе накапливается опыт, и правильно подобранный высококвалифицированный сотрудник может стать настоящим профессионалом своего дела.

В рамках проводимого нами исследования в апреле-мае 2018г. был проведен анализ вопросов связанных с совершенствованием критериев и методов оценки персонала муниципальной службы. Были проанализированы данные Официального социологического портала Курской области.

Для анализа представлений о профессионализме руководителей муниципальной службы были проанализированы ответы на вопрос о профессиональных качествах Главы города Курска. Согласно результатам, выбрали: 27% опрошенных - управленческая и экономическая компетентность, 27% - стрессоустойчивость, 17% - умение оперативно реагировать на проблемы, 12% - способность собрать вокруг себя сильную команду, 6% - хозяйственный опыт, 4% - хорошие связи и умение наладить контакты, 4% - другое, 3% - жесткость в отстаивании своей позиции. То есть респонденты выбирали прежде всего профессиональную компетентность в вопросах управления и экономики, из личных качеств выше ценятся устойчивость к стрессам, быстрота реакции, опыт.

Основными целями опросов является увеличение результативности деятельности руководителей на местном уровне, выявление проблем в различных сферах деятельности и их разрешение, разработка предложений по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Вопрос об удовлетворенности населения информационной открытостью исполнительной власти показал, что 36% опрошенных считают ее недостаточной и еще 9% скорее недостаточной. То есть почти половина

респондентов считают деятельность муниципальной власти достаточно закрытой для общественности. [4]. Рисуем предположить, что это касается и кадровых процессов в системе муниципальной службы г.Курска, закрытость которых снижает эффективность кадровых процессов в целом и критерии оценки персонала муниципальной службы в частности.

Таким образом, в вопросах оценки персонала муниципальной службы необходимо разработать и реализовать профессионально - квалификационную модель и критерии её оценки:

- профессиональные знания: знание основ экономики и права, а так же социально-политических аспектов становления общества, документов, определяющих перспективы формирования Российской Федерации, основ государственных и муниципальных управлений, порядка подготовок, согласований и принятий муниципальных правовых актов, основ управления персоналом, законодательство о муниципальной службе, Регламенты органов местного самоуправления, иные нормы и правила, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

- профессиональные навыки: владение управленческими и организаторскими способностями, лидерским потенциалом, коммуникабельностью, организованностью, умением находить пути решения в разных ситуациях, способностью к постоянному развитию и самообразованию.

- личные качества: способность эффективно планировать рабочее время и организовывать работу, осуществлять деловые переговоры, публично выступать, выстраивать межличностные отношения и мотивировать поведение подчиненных служащих, формировать эффективное взаимодействие в коллективе, владеть компьютерной и другой оргтехникой, работать со служебными документами, быстро адаптироваться к новым ситуациям и принятию новых подходов в решении поставленных задач, систематически повышать свою квалификацию.

Исследование проблем организации местного самоуправления в Курской области показывает, что существует ряд проблем, которые снижают

результативность и эффективность использования ресурсов управления кадрами [5]. Среди них Пясецкая Е.Н. рассматривает отсутствие профессиональной селекции, четких критериев оценки и кадровых процедур, существующая система показателей и индикаторов такой оценки не универсальна и охватывает лишь отдельные кадровые технологии [6]. Необходима дальнейшая оптимизация механизмов кадровой политики в системе муниципальной службы, их стандартизация в соответствии с меняющимися условиями развития местного самоуправления и публичного управления в целом.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 03.07.2016 №238-ФЗ (последняя редакция) «О независимой оценке квалификации» // Справочно-информационная система КонсультантПлюс.
2. Анисимов, В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практическое пособие кадровика [Текст] / В.М.Анисимов.- М.: изд. Экономика, 2013. – 704 с.
3. Батавина М.А. Факторы повышения эффективности человеческого капитала // Политика, экономика и инновации. 2017. - № 3 (13). - С. 20.
4. Официальный социологический портал Курской области. [Электронный ресурс] / URL: http://соцпортал46.рф/arhiv-oprosov/?poll_page=3 (дата обращения: 30.04.2018г.)
5. Слатинов В.Б. Реформирование государственной службы в постсоветской России: институциональные аспекты. Монография / Слатинов В. Б.. Орел, 2011.
6. Пясецкая Е.Н. Особенности практики определения эффективности деятельности органов муниципальной власти // Политика, экономика и инновации. - 2017. - № 1 (11). - С. 3.