

## ЭКОНОМИКА

**Болдырева Нина Павловна**

канд. экон. наук, доцент

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»

г. Орск, Оренбургская область

### **КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Аннотация: в данной статье рассматриваются задачи кадровой службы органов власти, критерии оценки эффективности деятельности служащих, методы оценки муниципальных служащих. Говорится, что эффективность работы муниципального служащего полностью связана с применением ресурсов, с тем, как получить от ресурсов максимальную отдачу при минимальных затратах, а также, что при оценке эффективности учитываются факторы внутреннего характера и личный вклад служащего. Делается вывод, что определение критериев оценки служебной управленческой деятельности должно основываться на таких факторах, как особенность результатов, полученных в итоге служебной деятельности и отзыв о должностном положении муниципального служащего. Сущность методов оценки персонала заключается в том, чтобы, основываясь на полученной информации, дать более объективную оценку каждому служащему с учетом его деловых и личностных характеристик.*

*Ключевые слова:* кадры, кадровый менеджмент, муниципальная служба, критерии оценки, эффективность деятельности, методы оценки, эффективность деятельности.

К задачам кадровой службы органов власти относят разработку стандартной иерархической системы показателей и критериев оценки эффективности деятельности служащих.

Критерии должны быть важными для каждой конкретной должности, поэтому при отклонении от стандартов работы по выбранному критерию не могут быть реализованы на требуемом уровне.

Необходимо владеть полной информацией для оценки по отобранным критериям, то есть иметь утвержденные стандарты работы, в которых отмечается, как должна работать исполнитель, и владеть необходимой информацией, чтобы сравнить деятельность сотрудников с утвержденными стандартами.

Эффективность работы муниципального служащего полностью связана с применением ресурсов, с тем, как получить от ресурсов максимальной отдачи при минимальных затратах. Она рассчитывается как отношение стоимости объемов предлагаемых услуг к стоимости используемых для этого организационных, материальных и других ресурсов.

При оценке эффективности учитываются факторы внутреннего характера, личный вклад служащего.

Техническая эффективность, связанная с конечным результатом, характеризует продвижение к выбранным целям и оценивается степенью реализации целей работы муниципального служащего в сопоставлении с потраченными на их достижение ресурсами. При оценке технической эффективности необходимо проанализировать соответствие этой работы требованиям внешней среды с учетом воздействия деятельности муниципального служащего на объект управления.

Главным критерием технической эффективности выступают достижения заранее определенных и четко сформулированных, вполне выполнимых целей. Данный критерий дает возможность оценивать не только любые результаты косвенного характера, но и «прямые результаты», особенно в тех случаях, если необходимо определить их социальную эффективность или качественный уровень.

Для расчета технической эффективности можно использовать и дополнительные критерии, отражающие качества служебной деятельности. К ним относят – сложность работы, оперативность и регулярность выполняемых заданий. Относительно отдельных видов служебной деятельности могут быть определены

важнейшие критерии технической эффективности частного характера, при этом очень часто они могут иметь количественную оценку.

Применяют и более широкое понятие технической эффективности, в котором под целями понимают в основном «общественные цели», а к важнейшим критериям эффективности относят сопоставление деятельности потребностям и желаниям клиента. Широкое понимание технической эффективности практически соответствует третьему виду эффективности, которое часто выделяется в научной литературе – социальная эффективность. Специалисты в сфере муниципального управления используют ее для учета внешних результатов служебной деятельности косвенного характера.

В научной литературе в критериях социальной эффективности выделяют [2]:

1. Обоснованность решений и образ действий муниципального служащего, а также обоснованность и содержание нормативных актов. Количественным проявлением данного критерия может служить количество опротестований этих действий и решений в суд.
2. Прозрачность процедур утверждения решений, информационная общедоступность органа государственной власти в общем.
3. Уровень соответствия направлений, содержания и результативности управленческой деятельности должностных лиц тем параметрам, которые отмечены в управленческом регламенте муниципального органа.
4. Выдерживание принципов должностного действия на муниципальной службе и в отношении покупателей государственных услуг.
5. Объем и качественная характеристика взаимоотношений гражданских служащих с гражданами и их объединениями.

К методам оценки муниципальных служащих относят: метод наблюдения за поведением, метод анкет и сравнительных анкет, метод управления по целям, метод шкалы графического рейтинга, описательный метод, метод решающих ситуаций, метод шкалы рейтинговых поведенческих установок, метод вынужденного выбора.

В настоящее время наиболее эффективным считается метод управления по целям. Он в большей мере соответствует современным подходам к оценке эффективности в зарубежных странах, дает возможность осуществить достоверную оценку не только экономической, но и технической (управленческой) и социальной эффективности, и, в отличие от многих других методов, может быть использован не только на уровне отдельных органов власти, но и в общем по стране.

Можно воспользоваться и другими методами, которые применяются в кадровой работе в органах муниципальной власти, а также применять отдельные методы оценки эффективности деятельности, которые используют в частном секторе экономики, но с учетом специфики муниципальной службы. Для более продуктивного применения комплекса методов оценки эффективности необходимо совершенствовать деятельность и структуру кадровых подразделений органов муниципальной власти, которые отвечают за сбор, обработку и анализ оцениваемой информации.

Использование того или иного метода оценки на уровне отдельных органов муниципальной власти тесно связано с определением методов оценки эффективности муниципальной службы в общем на федеральном уровне.

Без технологий, с помощью которых производят процедуры отбора, конкурсы, координаирование профессионального и должностного продвижения по служебной лестнице государственных и муниципальных служащих не возможно существование кадрового менеджмента. Методы оценки технологий делятся по субъектам оценки: на индивидуальные, групповые, экспертные; по предмету оценки: на личностные характеристики, результаты труда; по средствам представления информации: на верbalные (словесные), формализованные (знаковые, графические), комбинированные.

В настоящее время разработано и внедрено большое число методов оценки деятельности, в составе которых выделяют методы экспертного анализа, составления нормативных карт.

Смысл метода оценки персонала заключается в том, чтобы на основе полученной информации от различных источников о предмете оценки служащего,

разработать обобщающий показатель. Методы оценки включают в себя две большие группы: первая основывается на формализованном подходе, таком как анкетирование, тестирование, а вторая – на неформализованном, то есть применяют беседы, наблюдение. В обеих группах применяют либо формализованные, то есть цифровые, графические, либо вербальные средства представления результатов оценки.

В качестве важнейшего метода оценки служебной деятельности чаще всего рекомендуют применять описательный подход, который опирается в большей мере на формальные показатели, к которым относят уровень образования, стаж работы, данные о повышении квалификации. При оценке результативности и процесса труда, его личностных и профессиональных качеств, которые даются в письменных характеристиках, в большей мере выделяют субъективизм оценивающих. Кроме отсутствия способов защиты от него на уровне технологии оценки, затруднена также сопоставимость результатов оценки, невозможно выявить динамику изменения показателей оцениваемого и определить результаты оценки. Такой метод полезен лишь в сочетании с другими методами оценки и формализованными средствами представления ее результатов.

Уровень мировоззрения оценивающих значительно уменьшает метод экспертизы оценок, при котором субъектами оценки являются несколько человек, которые могут быть руководителями разного уровня управления, эксперты. Значительные возможности для сопоставления результатов оценки имеют методы, в которых предусмотрено применение предварительно определенных, фиксированных сторон объекта оценки, то есть должен быть установлен состав личностных и профессиональных качеств человека, результаты труда. Такие методы применяют определенные бланки – оценочные и аттестационные листы – для сбора сведений о работнике, цифровые и графические средства определения результатов оценки – баллы, шкалы оценок. Они дают возможность упростить описание результатов оценки, сделать их доступными для обработки с помощью компьютерных средств.

К стандартным методам относят метод балльной оценки. Особенностью данного метода является то, он предусматривает использование «Листа оценок качества муниципального служащего». Он содержит наименование качеств, которые раскрывают деловые качества, профессионализм, личные способности и интегральные характеристики. Оценка перечисленных качеств производится на основе результатов шкалирования степени их выражения. Например, профессионализм может определяться такими уровнями проявления по показателю – знание нормативно-правовой базы действующего законодательства в сфере профессиональной деятельности [1].

Сравнение самооценки (по четырехбалльной системе) должностного лица и оценки его непосредственного руководителя, подчиненных и коллег дает возможность определить мнение о качествах служащего, раскрыть потенциальные возможности и резервы усовершенствования. Таким образом, сущность данного метода заключается в регламентированном выборе вербальных оценок проявления качеств работника по предварительно установленной системе критериев.

Используя вышеизложенное можно сделать вывод, что определение критериев оценки служебной управленческой деятельности должно основываться на таких факторах:

- особенности результатов, которые получены в итоге служебной деятельности. Оценить деятельность муниципального служащего в большинстве случаях можно с помощью критериев технической и социальной эффективности, и только, в случаях, когда результат этой деятельности поддается прямой количественной оценке, можно применять критерии экономической эффективности;
- отзыв о должностном положении муниципального служащего.

Сущность методов оценки персонала заключается в том, чтобы, основываясь на полученной информации, дать более объективную оценку каждому служащему с учетом его деловых и личностных характеристик.

### *Список литературы*

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. №10. Ст. 1152.
2. Богатырева З.А. Критерии эффективности государственной службы в системе взаимодействия органов государственной власти. – В кн.: Государственная служба. Организация, кадры, управление / З.А. Богатырева. – М.: РАГС, 2012.