

УДК 37.337

**Коновалов Д.О., Малахова О.А.,
Воробьева С.А., Подвальный С.Л.****АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ
РАМОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ***Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ*

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих; различные методы для оценки персонала; проанализирована действующая система оценки эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Ramonского муниципального района Воронежской области.

Ключевые слова: оценки эффективности деятельности, муниципальные служащие, аттестация.

UDC 37.337

**Konovalev D.O., Malakhova O.A.,
Vorobyova S.A., Podvalny S.L.****ANALYSIS OF THE CURRENT SYSTEM FOR EVALUATING THE
PERFORMANCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES OF THE
ADMINISTRATION OF THE RAMON MUNICIPAL DISTRICT OF THE
VORONEZH REGION***The Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration*

Abstract: The article discusses the issues of assessing the efficiency of municipal employees; various methods for assessing personnel; analyzed the current system for assessing the effectiveness of municipal employees of the administration of the Ramonsky municipal district of the Voronezh region.

Key words: performance appraisals, municipal employees, certification.

Муниципальная служба, как и любой вид службы, имеет свои отличительные черты и занимает определенное место в обществе. Повышается роль и значение институтов местного самоуправления. Это обстоятельство повлекло за собой значительное расширение и усложнение поля деятельности муниципальных служащих. Сложность выполняемых задач, увеличение количества полномочий вызвали потребность привлечения на муниципальную службу настоящих профессионалов, способных в современных условиях использовать в работе эффективные технологии управления.

Таким образом, очевидна актуальность темы, связанной с оценкой профессионального развития муниципальных служащих, и ее значимость для повышения эффективности кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Нормативно-правовой основой оценки эффективности труда муниципальных служащих являются Указ Президента Российской Федерации «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»¹, а также распоряжение Правительства Российской Федерации «О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»², в соответствии с которым был утвержден перечень дополнительных показателей для оценки эффективности работы органов

¹ Российская Федерация. Президент (2018-2024; В.В. Путин). Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: указ Президента РФ от 28.04.2018 г. № 607 // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата обращения: 05.11.2020).

² О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»: распоряжение Правительства РФ от 11.09.2008 г. № 1313-р // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата обращения: 05.11.2020).

местного самоуправления. В данных нормативно-правовых актах основное внимание уделено показателям, характеризующим качество жизни населения, степень внедрения новых принципов и методов управления³.

Оценка эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих является фактором, содействующим росту профессионализма служащих и повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления в целом.

Согласно теории управления, управляемый процесс имеет возможность стать эффективным, а процесс является управляемым, когда его результаты можно измерить, оценить и внести коррективы. Соответственно, если стремиться к повышению эффективности муниципальной службы в администрации муниципального района, то необходимым условием должен быть процесс оценки эффективности деятельности служащих (см. рисунок 1).

³ Суркова, И.С. Правовое регулирование муниципальными нормативными правовыми актами квалификационных требований, установленных для замещений должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления / И.С. Суркова // Вестник института законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского. – 2016. № 4 (40). – С. 7 – 20.



Рисунок 1 – Постановка задач и показателей эффективности деятельности служащих администрации муниципального района

Другими словами, от цели социально-экономического развития муниципального образования зависят задачи и показатели администрации, ее структурных подразделений и служащих. При этом, чем обширнее цели муниципального образования, тем более многофакторны задачи и показатели оценки деятельности служащих муниципального образования. Взаимосвязь результатов работ муниципальных служащих с целями муниципального образования приведена на рисунке 2.

Таким образом, достижение стратегических целей муниципального образования в большей мере зависит от результатов работы служащих.

В связи с этим актуализируется необходимость подбора и создания правильных методик оценки труда муниципальных служащих.

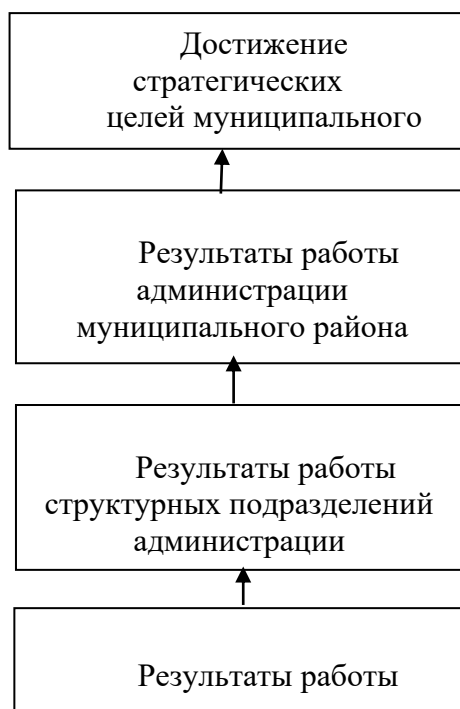


Рисунок 2 – Взаимосвязь результатов работ

Для достижения данной цели применяются различные процедуры и методы оценки, ориентированные на разные этапы развития муниципальной службы:

- 1) при приеме на работу по конкурсу оценивается степень готовности кандидата к работе в замещаемой должности;
- 2) при принятии решения о продвижении оценивается насколько сотрудник готов к исполнению новых обязанностей;
- 3) при поощрении оценивается насколько продуктивно сотрудник выполняет свои должностные обязанности;
- 4) при реорганизации структурного подразделения органа местного самоуправления – насколько муниципальный служащий способен выполнять новые функции и приспособиться к новым условиям работы;

5) при обучении оценивается спектр проблем, по которым должны проходить подготовка или переподготовка;

б) при увольнении или сокращении оцениваются перспективы каждого сотрудника в других сферах.

В последнее время для оценки эффективности деятельности персонала используются следующие методы:

1. Метод упражнений, который заключается в разработке и применении упражнений, моделирующих ключевые элементы деятельности оцениваемого:

– специальные упражнения. Цель данных упражнений заключается в моделировании наиболее возможных деловых ситуаций, которые характерны для оцениваемой деятельности. Данный метод дает возможность оценить уровень профессиональной компетенции муниципального служащего, а также его организационные и мыслительные способности.

– групповые упражнения. Они применяются с целью моделирования ситуаций коллективной деятельности и получения информации о типичных способах и средствах поведения человека в них, а также о специфике взаимодействия людей в группе при решении общей задачи. По результатам групповых упражнений оцениваются организационные и коммуникативные навыки участников, системность, гибкость и динамичность мышления, креативность, способность к аргументации своей позиции. Кроме того, происходит оценка и типичных схем взаимодействия в группе.

2. Интервью. Цель данного метода состоит в получении информации о профессиональных целях и ценностях, личностных и коммуникативных качествах, организаторских способностях самого оцениваемого для достижения максимальной эффективности итоговой оценки. С помощью интервью проясняют реалистичность и профессиональную направленность целей, оценку собственного уровня достижений и неудач муниципальным служащим,

ориентированность на профессиональный рост и продвижение по карьерной лестнице.

3. Игры организационно-управленческого характера. С помощью игры происходит моделирование управленческой ситуации с целью выработки решений по стратегии развития. Данный метод отличается от всех других тем, что игра основывается на материале реальных проблем органа местного самоуправления, разрешение которых важно в данный момент и предоставляет возможность оценить мыслительные и управленческие способности кандидатов, а также предлагаемые ими пути решения проблем [10].

4. Метод экспертной оценки. В качестве экспертов могут выступать руководители органов местного самоуправления, а также сами муниципальные служащие [11].

Результаты экспертного опроса позволяют:

- составить социально-профессиональный портрет муниципального служащего конкретного муниципального образования;
- выявить уровень профессионализма муниципальных служащих;
- сформировать научно обоснованные рекомендации по повышению уровня профессионализма муниципальных служащих.

Таким образом, разработанные на сегодняшний день методики оценки эффективности труда муниципальных служащих позволяют проводить оценку по разным основаниям. Одни методики позволяют оценить эффективность с точки зрения менеджмента качества, другие – основаны на определении конкретных результатов и целей деятельности муниципальных служащих. Однако при применении данных методик на практике приходится сталкиваться с проблемой подбора показателей, по которым будет проводиться оценка

деятельности муниципальных служащих⁴. В связи с чем можно сделать вывод о том, что в настоящее время наблюдается не разработанность критериев и показателей оценки эффективности труда муниципальных служащих, что, соответственно, обуславливает отсутствие необходимых нормативов оценки.

Нельзя не отметить, что даже на законодательном уровне нет прямых указаний на необходимость и обязательность применения показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

В связи с этим при разработке системы показателей результативности и эффективности деятельности муниципальных служащих специалисты рекомендуют придерживаться Перечня показателей эффективности и результативности, разработанного Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации для государственных гражданских служащих с учетом адаптации для органов местного самоуправления⁵.

Вопросами организации муниципальной службы, кадровой политики и организации работы с кадрами муниципальной службы в администрации Ramonского муниципального района занимается Отдел организационно - контрольной работы и муниципальной службы.

Единственным методом оценки результативности и эффективности деятельности служащих администрации Ramonского муниципального района на сегодняшний день является аттестация.

⁴ Вишнепольская, И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации / И. Вишнепольская // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. № 5. – С. 11 – 14.

⁵ Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты РФ. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL:<https://rosmintrud.ru/programms/gossluzhba/16/4/0> (дата обращения: 03.11.2020).

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Воронежской области от 28.12.2007 № 175-ОЗ «О муниципальной службе Воронежской области», решением Совета народных депутатов Рамонского муниципального района Воронежской области от 20.07.2009 № 129 «Об утверждении Положения об аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Рамонского муниципального района Воронежской области» определяется порядок проведения аттестации муниципальных служащих в Рамонском муниципальном районе, замещающих должности муниципальной службы в органе местного самоуправления Рамонского муниципального района.

Аттестация муниципальных служащих администрации проводится один раз в три года.

Для проведения аттестации муниципальных служащих по решению представителя нанимателя (работодателя) издается правовой акт, содержащий положения:

- о формировании аттестационной комиссии, в том числе о составе аттестационной комиссии, сроках и порядке ее работы;
- об утверждении графика проведения аттестации;
- о составлении списков муниципальных служащих, подлежащих аттестации;
- о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.

График проведения аттестации доводится до сведения каждого аттестуемого муниципального служащего не менее чем за месяц до начала аттестации.

Не позднее, чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем (при наличии вышестоящего руководителя).

Данный отзыв должен содержать следующие сведения о муниципальном служащем:

- фамилия, имя, отчество;
- замещаемая должность муниципальной службы на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность;
- перечень основных вопросов (документов), в решении (разработке) которых муниципальный служащий принимал участие;
- мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности муниципального служащего.

К отзыву об исполнении подлежащим аттестации муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период прилагаются сведения о выполненных муниципальным служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляется также аттестационный лист муниципального служащего с данными предыдущей аттестации.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого муниципального служащего, а в случае необходимости – его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. В целях объективного проведения аттестации после рассмотрения представленных аттестуемым муниципальным служащим дополнительных сведений о своей профессиональной служебной деятельности за аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание комиссии.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

- 1) муниципальный служащий соответствует замещаемой должности муниципальной службы;
- 2) муниципальный служащий не соответствует замещаемой должности муниципальной службы.

Принимая решение, аттестационная комиссия вправе давать рекомендации:

- о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности;
- об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих;
- о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации.

Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования.

По результатам аттестации представитель нанимателя (работодатель) принимает решение:

- о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе;
- в срок не более одного месяца со дня аттестации – о понижении муниципального служащего в должности с его согласия;
- о направлении на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

Таким образом, анализ действующей системы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Ramonского муниципального района Воронежской области показал, что из множества рекомендуемых к применению на практике форм и методов оценки эффективности труда персонала, в Ramонском муниципальном районе используется только аттестация.

В настоящее время огромное число исследователей вопроса оценки труда персонала говорят о том, что аттестация не позволяет сделать достаточно верный вывод о возможности наказания или поощрения служащего, целесообразности, сроках и направлениях его служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего. Отсутствие надежной системы оценки в дальнейшем может привести к тому, что администрация Ramонского муниципального района будет терять способных либо, наоборот, незаслуженно удерживать неспособных работников.

Таким образом, вопрос совершенствования форм и методов оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих администрации Ramонского муниципального района Воронежской области через совершенствование механизмов управления этим развитием является актуальным.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации: принятая всенародным голосованием 12.12.1993 г: (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // «КонсультантПлюс». - [Электронный ресурс]. URL: - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.11.2020).

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 16 сентября 2003 г.]: от 06.10.2003 № 131-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 05.11.2020).

3. Российская Федерация. Президент (2018-2024; В.В. Путин). Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: указ Президента РФ от 28.04.2018 г. № 607 // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата обращения: 05.11.2020).

4. О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»: распоряжение

Правительства РФ от 11.09.2008 г. № 1313-р // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323451/ (дата обращения: 05.11.2020).

5. О муниципальной службе в Воронежской области. Областной закон от 28.12.2007 № 175-ОЗ // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?base=RLAW181&dst=100001&n=24475&req=doc#03129797105682175> (дата обращения: 05.11.2020).

6. Об установлении границ, наделении соответствующим статусом, определении административных центров муниципальных образований Новоусманского и Рамонского районов. Областной закон от 23.12.2004 г. № 90-ОЗ Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?base=RLAW181&dst=100001&n=24475&req=doc#03129797105682175> (дата обращения: 05.11.2020).

7. Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты РФ. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) // Консультант-плюс - [Электронный ресурс] - URL: <https://rosmintrud.ru/programms/gossluzhba/16/4/0> (дата обращения: 03.11.2020).

Научная и учебная литература

8. Вишнепольская, И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации / И. Вишнепольская // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. № 5. – С. 11 – 14.

9. Суркова, И.С. Правовое регулирование муниципальными нормативными правовыми актами квалификационных требований, установленных для замещений должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления / И.С. Суркова // Вестник института законодательства и правовой информации им. М.М. Сперанского. – 2016. № 4 (40). – С. 7 – 20.

10. Украинский Е.М. Некоторые тенденции, изменения кадровых технологий, влияющих на развитие института государственной гражданской службы / Е.М. Украинский, О.А. Малахова, Е.С. Подвальный, С.А. Воробьева // Регион: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2020. - № 1(21).

11. Украинский Е.М. Особенности управления человеческими капиталом на государственной гражданской службе / Е.М. Украинский, О.А. Малахова, Е.С. Подвальный, С.А. Воробьева // Регион: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2020. - № 1(21).