

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ



Пудлина Елена Ивановна, магистрант 3-го курса вечерней формы обучения, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности, факультет «Международный институт государственной службы и управления», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: elip_1973@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Системы показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Ульяновской области. Определение проблемных мест при оценке деятельности государственных служащих и способов их устранения. Целесообразность использования при оценке персонала не только качественных показателей, но и количественных методов. Рекомендации по устранению недостатков, возникающих при оценке компетентностей деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: компетентность, оценка, показатели результативности и эффективности государственных служащих, государственный служащий.

ВВЕДЕНИЕ

Разработка единой системы показателей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих является актуальной и практически значимой темой. Основная цель исследования — определить проблемные места при оценке деятельности государственных служащих для применения системы показателей результативности и эффективности их деятельности и определения способов их устранения.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- выявить недостатки, возникающие при применении системы показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности начальника юридического Управления федерального казначейства по Ульяновской области;
- определить проблемные места, возникающие при проведении оценки деятельности государственных служащих;
- разработать рекомендации по развитию профессиональных компетенций сотрудников государственной службы.

Необходимость учёта эффективности и результативности профессиональной деятельности служащих определена Законом Ульяновской области от 3.10.2007 г. № 139-ЗО «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Ульяновской области».

При оценке эффективности профессиональной деятельности муниципального служащего рекомендуется учитывать его соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должности, профессиональные знания и опыт.

При оценке результативности учитываются степень участия служащего в решении поставленных задач, результативность исполнения им должностных обязанностей, количество (отсутствие) жалоб от населения.

При аттестации муниципального служащего, наделённого организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, учитываются также организаторские способности [2].

Законом № 139-ЗО предусмотрено поощрение «отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе» [2].

Таким образом, законодательство Ульяновской области создаёт предпосылки не только для разработки и внедрения показателей, определяющих эффективность деятельности, но также и для внедрения результативных принципов оплаты труда и создания системы оценки деятельности муниципальных органов на основе модели управления, ориентированной на результат.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках исследования были предприняты следующие действия:

— проанализированы показатели эффективности и результативности деятельности начальника юридического Управления федерального казначейства на основании его должностного регламента;

— произведена комплексная оценка деятельности 30 руководителей среднего звена органов государственной власти Ульяновской области, предоставляющих государственные услуги. Учитывались профессиональные, личностные качества и качества руководителей на основании методики комплексной оценки профессиональных и личностных качеств муниципального служащего, указанной в приложении № 1 к решению Совета депутатов г. Димитровграда Ульяновской области от 30.01.2008 г. за № 66/850 «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих в органах местного самоуправления г. Димитровграда Ульяновской области».

Согласно этой методике, значение оценок распределялось следующим образом:

5 — качество не развито или развито плохо;

10 — качество развито удовлетворительно;

15 — качество развито хорошо;

20 — качество развито отлично.

На основании Приложения № 2 вышеуказанного решения была определена степень соответствия сотрудников предъявляемым требованиям.

Определение степени соответствия осуществлялось по следующим критериям:

— ниже требований;

— на уровне требований;

— выше требований.

Распределение баллов при оценке профессиональных и личностных качеств и качеств руководителя сотрудников, а также степени их соответствия предъявляемым требованиям осуществлялось их непосредственными руководителями. По каждому показателю критерия из 30 оцениваемых сотрудников выделялось количество сотрудников, относящихся к конкретному значению оценок. Затем, в каждом оцениваемом критерии выделялось количество людей, относящихся к определённому значению оценок в совокупности по всем показателям, и рассчитывался средний процент по каждому показателю.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. В должностном регламенте начальника юридического Управления Федерального казначейства по Ульяновской области были выделены следующие показатели эффективности и результативности:

- показатели качественной правовой деятельности;
- показатели, определяющие организацию труда;
- показатели, определяющие мотивацию (степень заинтересованности в выполняемой работе);
- показатели, определяющие профессионализм;
- показатели своевременности выполнения поставленных задач;
- отсутствие вступивших в законную силу решений судебных органов, признающих правовые акты УФК по Ульяновской области незаконными или подлежащими отмене;

- отсутствие фактов ненадлежащего представления интересов УФК по Ульяновской области.

Показатели связаны с непосредственной деятельностью Управления. Несмотря на то, что для начальника юридического Управления один из основных показателей — количество выигранных сотрудниками Управления дел, этот показатель не может дать объективную оценку работе Управления, поэтому при определении показателей результативности и эффективности учитывают различные факторы, которые могут повлиять на деятельность. Например, судебные дела, не связанные непосредственно с деятельностью органа УФК, а возникающие вследствие причинения вреда (убытков) в результате незаконных действий или бездействий различных органов государственной власти, но которые требуют обязательного участия сотрудников УФК, зачастую являются обоснованными. Поэтому на основании данного показателя объективная картина деятельности управления может быть искажена. Устранение этого недостатка возможно посредством конкретизации показателя, который характеризует количество находящихся в производстве судебных дел, и разделения его на 2 категории: дела повышенной и пониженной сложности.

2. При оценке сотрудников по критерию профессиональных качеств выявлено, что у большинства сотрудников качества развиты хорошо (50,8%) (например, профессиональная компетентность хорошо развита у 20 сотрудников из 30 оцениваемых), удовлетворительно — у 23,3%, отлично — у 21,7%, и качества не развиты или развиты плохо лишь у 4,2% (см. рис. 1).

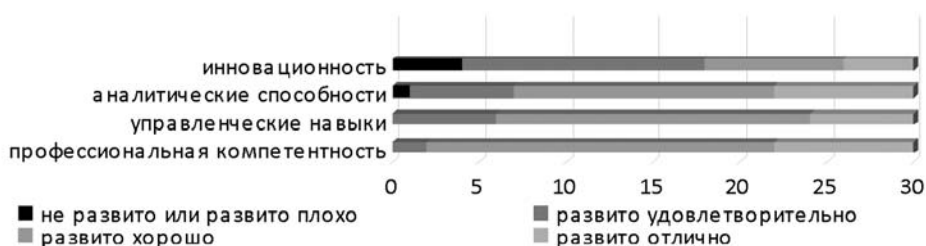


Рис. 1. Оценка профессиональных качеств

При оценке критерия личностных качеств выявлено, что у большинства сотрудников качества развиты хорошо (53,1%) (например, самоорганизация хорошо развита у 21 сотрудника из 30 оцениваемых), удовлетворительно — у 15,3%, отлично — у 26,5%, качества не развиты или развиты плохо лишь у 2,9% (см. рис. 2).

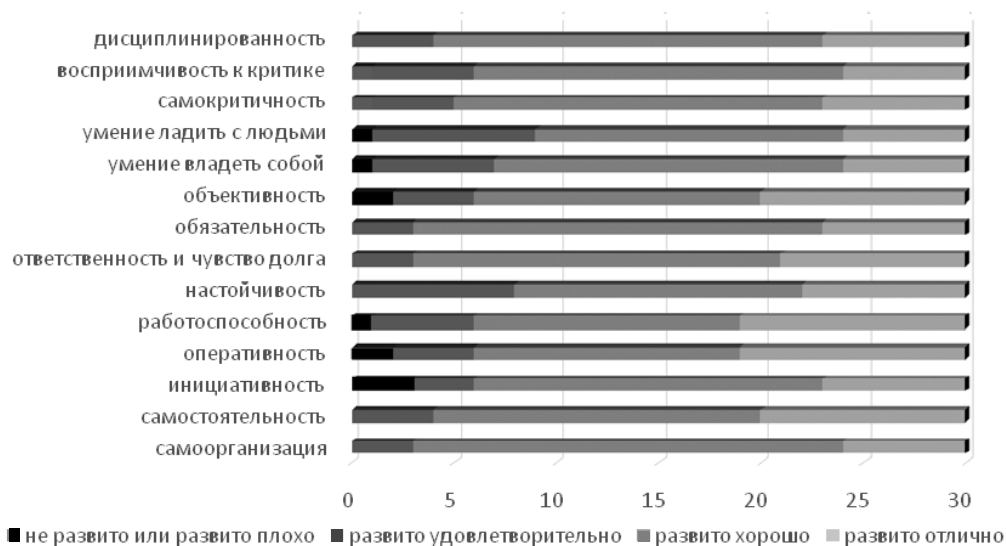


Рис. 2. Оценка личностных качеств

При оценке сотрудников по критерию руководителя как организатора коллектива выявлено, что у большинства сотрудников качества развиты хорошо (40,7%) (например, умение организовывать развито у 15 сотрудников из 30 оцениваемых), удовлетворительно — у 32,3%, отлично — у 21%, качества не развиты или развиты плохо лишь у 6,0% (см. рис. 3).

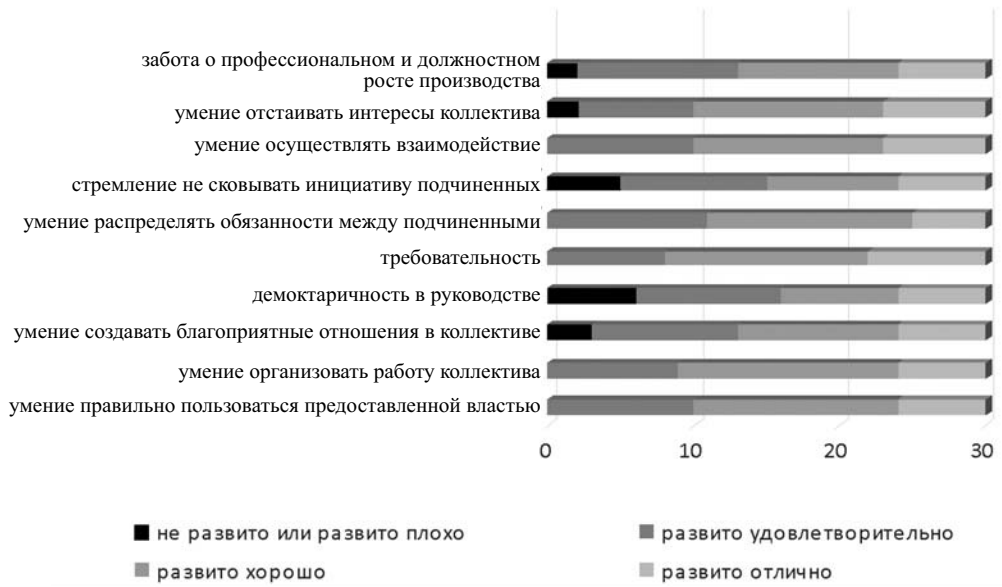


Рис. 3. Оценка качеств руководителя как организатора коллектива

При оценке сотрудников по критерию степени соответствия предъявляемым требованиям выявлено, что у большинства оцениваемых сотрудников личные качества и результаты профессиональной служебной деятельности на уровне требований (70,4%) (например, настойчивость развита хорошо у 23 сотрудников из 30 оцениваемых), у остальных оцениваемые качества ниже требований (2,6%), выше требований (27,0%) (см. рис. 4).

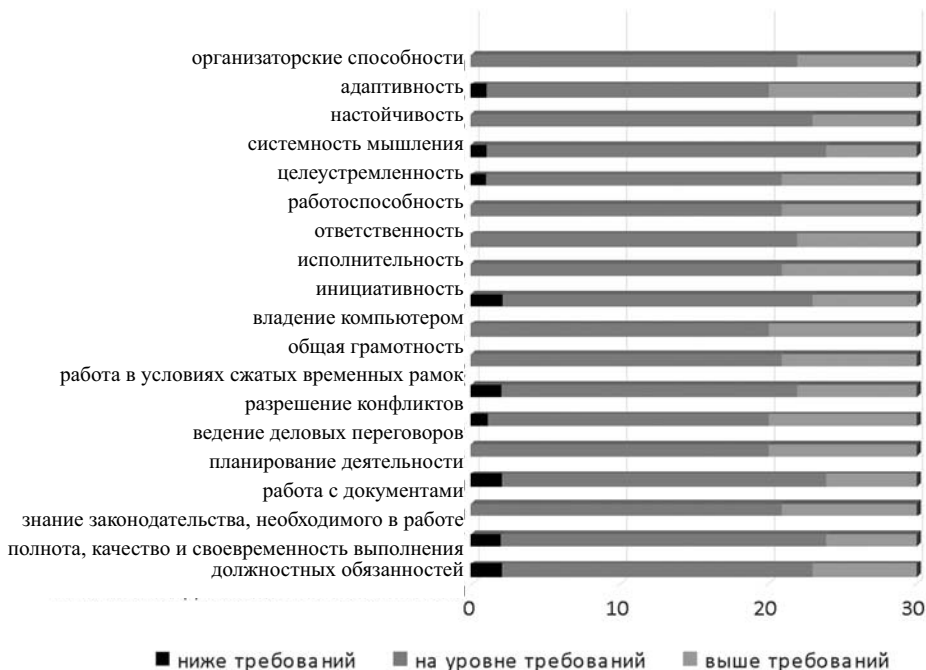


Рис. 4. Оценка степени соответствия предъявляемым требованиям

Таким образом, несмотря на то, что у оцениваемых сотрудников только 48,2% профессионально-личностных качеств, непосредственно влияющих на осуществление им своих профессиональных обязанностей, развиты хорошо, их профессиональная деятельность (согласно оценке их непосредственных руководителей) в целом соответствует предъявляемым требованиям, а у некоторых сотрудников даже выше требований (например, как видно на рис. 4, у 8 из 30 оцениваемых сотрудников организаторские способности выше требований).

Недостатком данной системы оценки является использование в качестве критериев оценки общих (качественных) показателей без привязки к конкретной должности и количественным результатам.

ВЫВОДЫ

Основываясь только на качественных показателях, достаточно сложно определить степень эффективности начальника юридического Управления. Более объективную оценку могут дать такие количественные показатели, как находящееся в производстве общее число судебных дел и подготовленных по этим делам документов, количество разработанных локальных правовых актов и т.д. На основании таких показателей можно определить объём выполняемой каждым сотрудником работы и оценить приходящуюся на него нагрузку. Особенно эффективен этот показатель при сравнении деятельности сотрудников аналогичных должностей.

Другой критерий, дающий объективную оценку, — качественное составление и своевременное представление отчётности. Поэтому, чтобы улучшить результат оценки, необходимо дополнительно установить показатели, характеризующие своевременность составления и направления отчётности, отсутствие в ней ошибок, искажений или недостоверных сведений.

Для получения объективных данных при проведении оценки профессиональной деятельности необходимо использовать метод балльной оценки. Такой метод рекомендован для оценки работы сотрудников, имеющих одинаковый круг обязанностей, установленный должностными регламентами. При такой оценке для каждого показателя определяется конкретный балл и применяется система штрафов, то есть от общего количества баллов в случае выявления недостатков вычитаются баллы либо дополнительные баллы за достижение положительных результатов. Такая методика позволяет определить как наилучший, так и самый плохой результат в баллах и определить баллы для остальных показателей. После этого по сумме результатов определяется сотрудник, показавший самый лучший результат.

Недостаток комплексной методики выражен в том, что в ней отсутствуют количественные оценочные показатели, такие, как скорость и правильность заполнения документов, количество обработанных документов за месяц, отсутствие (наличие) жалоб по обращениям граждан, наличие (отсутствие) взысканий и т.д. Иными словами, данная методика предусматривает оценку только по качественным показателям, которые носят субъективный характер и не обладают высокой степенью достоверности. Поэтому при оценке персонала целесообразно применять количественные методы, *ориентированные на использование при оценке сравнительных нормативов, которые подвергаются компьютерной обработке и носят объективный характер, хотя и не исключают признаков субъективизма, ведь в процедуре оценки участвуют люди.*

Для эффективного управления человеческими ресурсами и развития компетентностей, в том числе и профессиональных, необходимо обеспечить качественный отбор персонала при замещении вакантных должностей, внедрить периодическую оценку личностно профессиональных компетентностей сотрудников, а также комплексно развивать профессиональный уровень сотрудников, включающий в себя последовательную смену уровней квалификации.

Этого можно добиться следующими способами:

1. Для каждой должности необходимо разработать (на основе регламентов и исходя из специфики деятельности) оценочные критерии для определения профессионального уровня сотрудника.

2. Наравне с должностным окладом желательно использовать мотивационно-поощрительные факторы в виде премий, которые устанавливаются исходя из индивидуального вклада сотрудника в результат деятельности организации.

3. Необходимо обеспечить систематическое повышение квалификации сотрудников предприятия посредством подготовки и переподготовки персонала.

Итак, развитие компетенций представляет собой динамический процесс, включающий как приёмы психологической комплексной работы по развитию личностных качеств сотрудника (черт характера и моделей поведения, поведения в группе, развитие лидерских качеств), так и совершенствование профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения определённого уровня заданий с максимальным качеством и эффективностью.

ЛИТЕРАТУРА

[1]. Решение Совета депутатов г. Дмитровграда Ульяновской области от 30.01.2008г. за № 66/850 «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих в органах местного самоуправления г. Дмитровграда Ульяновской области».

[2]. Закон Ульяновской области от 3 октября 2007 г. № 139-ЗО «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Ульяновской области»

[3]. *Агеев В.С., Базаров Т.Ю., Скворцов В.В.* Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. — М.: МГУ, 1986. — 124 с.

[4]. *Акмеолог кадровой работы: Учебное пособие / Под ред. А.А. Деркача.* — М.: Изд-во РАГС, 2006. — 308 с.

THE SYSTEM OF INDICATORS OF EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF A MUNICIPAL SERVANT IN THE ULYANOVSK REGION

Helena I. Pudlina, master 3 course evening form of education, Department of acmeology and psychology of professional activity, the Faculty of the international Institute of public service and administration, the Russian presidential Academy of national economy and state service under the President of the Russian Federation; other Vernadsky, 84, Moscow, Russia, 119606; e-mail: elip_1973@mail.ru

ABSTRACT

The article is devoted to the application of the system of performance indicators and the effectiveness of professional performance of municipal employees in the Ulyanovsk region. The main aim of the study was to determine problem areas when assessing the performance of public servants and ways to address them. In the result, it was confirmed that the lack of applied valuation techniques is the use of only qualitative indicators, which are quite subjective. Therefore, the most useful in the evaluation of personnel to use quantitative methods. The results obtained allowed to develop recommendations to address identified deficiencies that arise when evaluating competence the activities of public officials.

Key words: competence, assessment, performance indicators and efficiency of civil servants, government employees.

REFERENCES

[1]. The decision of the Board of Deputies, Dimitrovgrad, Ulyanovsk region dated 30.01.2008, № 66/850 «On approval of the Regulations on the certification of municipal employees in local government, Dimitrovgrad, Ulyanovsk region».

[2]. The law of Ulyanovsk region dated October 3, 2007 № 139-ZO «On approving the Model regulations on the certification of municipal employees in the Ulyanovsk region».

[3]. *Ageev C. S., Bazaars, T. Y.*, starlings centuries the Methodology of socio-psychological characteristics for certification of personnel. — М.: Moscow state University, 1986. — 124 С.

[4]. *Acmeology personnel work: textbook / Ed. by A. A. Derkach* — М.: Publishing house of the Academy, 2006. — 308 s.