

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Л.И.Алимова¹⁾, В.К.Аблязов²⁾

1) к.э.н., доцент. Новороссийский политехнический институт (филиал) ФГБОУ ВО «КубГТУ», г.Новороссийск, Россия

2) к.э.н. доцент Новороссийский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета), г.Новороссийск, Россия

Аннотация: В статье рассматриваются подходы к оценке результативности труда муниципальных служащих. Рассмотрены факторы, влияющие на качество их работы.

Ключевые слова: результативность, труд, задачи, показатели.

TO THE ISSUE OF PERFORMANCE APPRAISAL OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Lilya I.Alimova¹⁾, Vadim K.Ablyazov²⁾

1) Ph. D., associate Professor, Novorossiysk Polytechnic Institute (branch) of Federal State Budgetary Institution of Higher Education “Kuban State Technological University”, city of Novorossiysk, Russia

2) Ph. D., associate Professor, Novorossiysk Institute (branch) of ANO IN Moscow University of Humanities and Economics, city of Novorossiysk, Russia

Abstract: This article discusses approaches to assessing the performance of municipal employees. Considered the factors that affect the quality of their work.

Keywords: efficiency, work, targets, indicators

Современный этап реформирования российской экономики характеризуется отсутствием подхода к проблеме измерения результативности трудовой деятельности муниципальных служащих с позиции системности. Данное обстоятельство объясняется тем, что процесс трудовой деятельности персонала непосредственно связан с производственным процессом и его конечными финансовыми результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием предприятий. Оценка муниципальных служащих в период

реализации полномочий очень важна, так как она выступает мотивационным фактором и позволяет определить его соответствие занимаемой должности.

Однако, оценка их эффективности труда сложна и неоднозначна. Муниципальные служащие выполняют различные функции по развитию муниципального образования, стабилизации и воспроизводству на его территории институтов рыночной экономики посредством выполнения множественных работ и действий.

Деятельность муниципальных служащих зависима от разнообразных факторов внешнего и внутреннего характера[1]. В законодательном порядке четко не определены компетенция, полномочия и ответственность муниципальных служащих.

Так Федеральный закон №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее 131-ФЗ) не дает прямых указаний на необходимость и обязательность применения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Однако, в нем определены правовые основы местного самоуправления (ст.4), совокупность органов местного самоуправления (ст. 34), перечень вопросов местного значения, решение которых обуславливает функциональные направления деятельности органов местного самоуправления (гл. 3) и обязательность оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления (ст. 18.1) [1].

Вместе с тем, меры, предпринимаемые государством по реформированию муниципальной службы, не всегда успешны, что объясняется недостаточным пониманием феномена труда муниципальных служащих и важности его объективной оценки. По мере увеличения роли и значения труда муниципальных служащих в развитии муниципальных образований и удовлетворении интересов населения возникает необходимость теоретического исследования содержания и структуры труда, выполняемых функций, эффективности их труда[1]. Качество работы муниципальных служащих зависит от следующих факторов:

1. Качества правовых актов, принимаемых на уровне муниципалитета.
2. Механизма планирования и принятия муниципальных решений;
3. Меры ответственности и профессионализма работников муниципальной службы.

Муниципальных служащих сложно мотивировать к эффективному труду, в результате того, что, как правило, целевые показатели их деятельности - труда имеют неизмеримый характер, а оплата труда имеет

фиксированный характер, причем получить сумму большую, чем установлено на законодательном уровне невозможно.

Как показывает практика, оценка результативности работы муниципальных служащих, основывается на неточных показателях и зачастую проходит в виде аттестации, которая носит формальный характер.

Поэтому в настоящее время вопросы оценки результатов труда муниципальных служащих приобретают актуальность.

Оценка результативности деятельности муниципальных служащих должна придерживаться следующего алгоритма.

Вначале определенного времени для сотрудников муниципального образования должны быть озвучены конкретные задачи и показатели оценки результативности.

Формирование системы оценки эффективности деятельности администрации муниципального образования и ее сотрудников предполагает: формирование системы целей администрации; формирование системы показателей эффективности.

Формирование системы целей. Система целей должна быть построена согласно следующим принципам:

Цели должны быть строго структурированы, задачи структурных подразделений и цели администрации должны быть взаимосвязаны. Задачи сотрудников должны способствовать достижению целей структурных подразделений в которых они работают.

Ответственность за достижение целей несет конкретный работник.

Цели и показатели деятельности сотрудника органа местного самоуправления сведены в таблицу, в колонках которой отражены сведения должность, сроки выполнения задания и его фактическое выполнение и уровень достижения целей.

Важная роль в организации муниципальной службы и оценке эффективности деятельности муниципальных служащих отводится законодательству субъектов Российской Федерации.

Одним из приоритетных направлений происходящей в настоящее время реформы государственного управления является повышение эффективности и результативности деятельности государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства.

Необходимым условием для повышения результативности работы государственных органов является усиление трудовой мотивации государственных служащих, а также создание на государственной службе эффективной системы стимулирования[3].

На результативность работы государственных органов управления и органов местного самоуправления зависит также и от их

институциональной среды. Таким образом, на наш взгляд необходимо иметь возможность проводить оценку и сравнение характеристик этой среды.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Российская газета. 2003. 8 октября
2. Экономическая библиотека - <http://economy-lib.com/otsenka-effektivnosti-truda-munitsipalnyh-sluzhaschih#ixzz5TyidS9Om>
3. Хасанова Х. В. Повышение эффективности мотивации муниципальных служащих на примере администрации // Молодой ученый. — 2016. — №21. — С. 521-523. — URL <https://moluch.ru/archive/125/34604/> (дата обращения: 15.10.2018).
4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/mekhanizmy-stimulirovaniya-rezultativnosti-raboty-gosudarstvennykh-i-munitsipalnykh->