

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
(БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ)

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ «МО Г.САРАТОВ»)**

студентки 5 курса 542 группы
направления 38.03.03 «Управление персоналом»,
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Гриднева Виктория Андреевна

Научный руководитель

к.э.н., доцент СГУ
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

И.В.Стазаева

Зав. кафедрой

к.э.н., профессор
должность, уч. степень, уч. звание

Л.И.Дорофеева

Саратов 2020

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена несколькими взаимосвязанными причинами: в настоящее время поставлена задача повышения эффективности государственного управления в целом, и в рамках муниципальной службы в частности.

В настоящее время отсутствует научно-обоснованное понятие управленческого труда труд муниципальных служащих.

Объектом труда муниципального служащего выступает человек, его взаимодействие с обществом, или же общество в целом.

Предметом труда муниципального служащего является управленческий процесс, продуктом труда муниципального служащего может стать как управленческое воздействие, так и приращение потенциала муниципального образования (материального, интеллектуального, нравственного и т.д.). Единого подхода к оценке труда муниципальных служащих в экономической литературе также не существует, что, в первую очередь, связано со сложностью выделения критериев и показателей его оценки. Сложность определения эффективности труда муниципальных служащих связана со спецификой труда, методологической непроработанностью количественного и качественного измерения затрат и результатов их управленческой деятельности. Эффективность труда муниципальных служащих, видимо, будет определяться конечными результатами их деятельности, что реализует социальную составляющую труда муниципальных служащих.

Стоит признать тот факт, что если не заниматься деятельностью, стимулирующей повышение этого показателя, то государству будет крайне сложно рассчитывать на успех любых, в том числе и экономических, преобразований в России, осуществлению стратегических программ и реализацию конституционно установленных приоритетов государственного развития. Вот почему основной целью реформирования государственной службы, согласно Концепции, является кардинальное повышение ее эффективности в интересах развития гражданского общества и укрепления

государства в целом. Особо необходимо отметить, что важным является повышение производительности не только учреждения, но и каждого отдельного служащего.

Объект исследования - методы оценки критериев эффективности труда персонала на примере Администрации г. Саратова с учетом особенностей труда муниципальных служащих.

Предмет – процесс оценки критериев эффективности труда персонала на примере Администрации г.Саратова с учетом особенностей труда муниципальных служащих

Цель исследования – провести анализ оценки эффективности труда муниципальных служащих - выявить зависимости соотношения результатов труда и способов мотивации служащих.

Задачи исследования:

Провести анализ содержания профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, как объекта оценки **Ошибка!**
Закладка не определена.

Изучить правовые основы оценки эффективности и результативности работы муниципальных служащих

выявить процесс определения эффективности и результативности муниципальных служащих

Проанализировать особенности оценки персонала в Администрации МО г. Саратов

Определить направления совершенствования проведения оценки персонала.

В ходе решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования: анализ нормативно-правовых актов, статистических данных, иных источников, наблюдение.

При написании работы использовались различные законодательные и нормативные акты, учебная и научная литература.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Оценка персонала справедливо считается важнейшим компонентом управления, поскольку лишь знания и умения людей, их согласованные действия могут обеспечить достижение целей организации.

В целях повышения эффективности труда актуальной задачей становится определение необходимого уровня владения компетенциями и определение степени проявления данных компетенций в работе специалистов и руководителей подразделений. Основная роль в системе оценки персонала в компании имеет постановка целей. Анализ практики управления показывает, что компании ставят следующие цели и задачи оценки персонала¹.

Существует множество методов оценки персонала, результатов труда работников, эффективность работы сотрудников. Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки, но недостатки можно подкорректировать, например, совместив один метод с другим, либо использовать несколько методов одновременно, чтобы точно оценить результаты труда работника, его потенциал, характеристики.

Выделяют следующие методы:

1. Управление по целям.
2. Метод шкалы графического рейтинга.
3. Описательный метод.
4. Вынужденный выбор.
5. Метод оценки по решающей ситуации.
6. Метод анкет и сравнительных анкет.
7. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок.
8. Метод шкалы наблюдения за поведением.

¹ Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 378 с.

Методы оценки включают три группы: качественные, количественные, комбинированные методы (см. рис. 1.1)².



Рисунок 1.1 – Методы оценки персонала

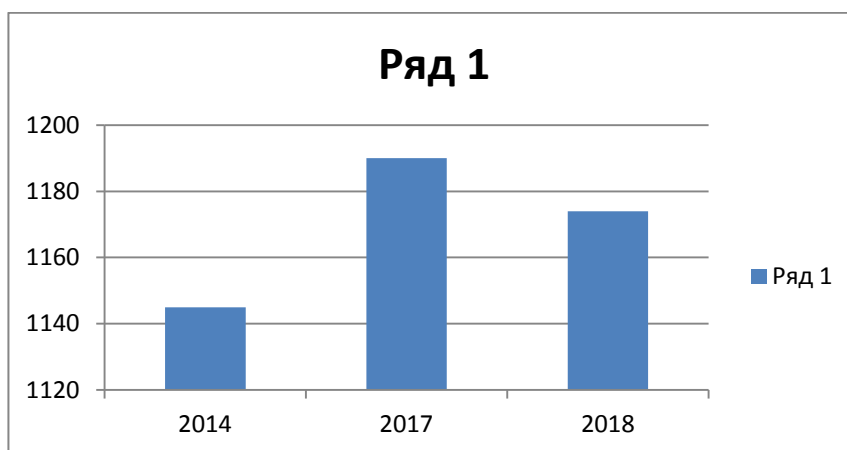
На сегодняшний день на федеральном уровне законодательно установлены следующие способы оценки персонала муниципальных служащих:

1. Аттестация (в переводе с латинского - свидетельство).
2. Конкурс на замещение должности (в переводе с латинского «конкурс» - стечение, столкновение, соперничество). В РФ он проводится на основании Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
3. Квалификационный экзамен (в переводе с латинского - испытание познаний в какой-либо области).
4. Испытание. Проводится оно при поступлении на муниципальную службу. Основная цель - проверка на практике соответствия кандидата занимаемой им должности. При этом служащий не получает гарантий при увольнении в данный период.

² Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник. М.: Изд-во Юрайт, 2017 – 378 с.

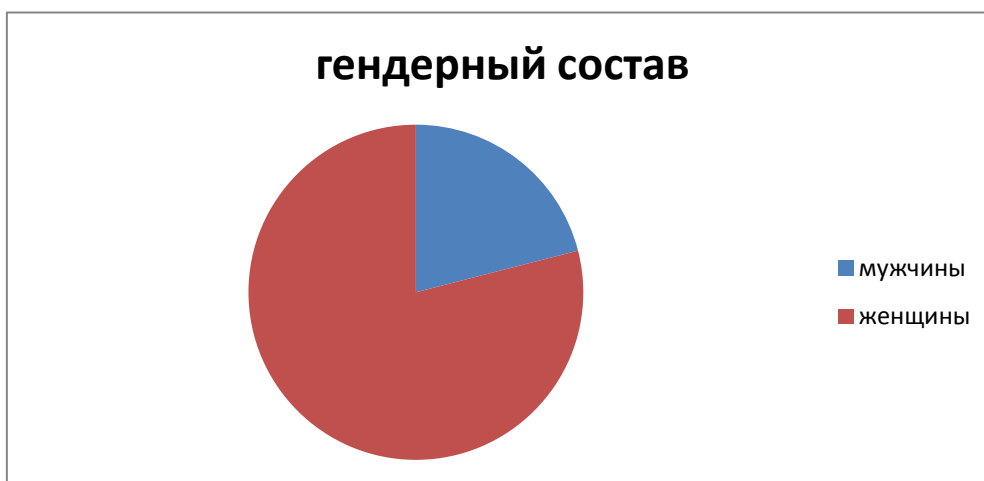
При проведении исследования изучены данные о количественном составе и штатной численности муниципальных служащих Администрация муниципального образования г. Саратов.

Численность муниципальных служащих города в соответствии с утвержденными штатными расписаниями составляла в 2014 1145 человек, 2017 -1190,2018 - 1174.



Как можно видеть из диаграммы, численный состав меняется незначительно.

Гендерный состав муниципальных служащих в Администрация муниципального образования г. Саратов: около 21% от общей численности служащих – мужчины, почти 80% – женщины.



Показатели эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Город Саратов»

В администрации количество женщин значительно преобладает над количеством мужчин. Важно отметить, что мужчины занимают

преимущественно руководящие должности. На данный показатель оказывает влияние специфика деятельности муниципальной службы. Работа, как правило, представляет собой ответы на запросы вышестоящих и иных структур, составление отчетов, взаимодействие с подведомственными организациями, а именно рутинная «бумажная» работа, которая как правило мало интересна мужчинам.

Данные доказывают, что в администрации МО «Город Саратов» основными мотивами большинства сотрудников при поступлении на службу являлись – семейная традиция и интерес к службе.

Таблица 2.1 Мнение сотрудников о том, что являлось мотивом поступления на службу администрацию МО «Город Саратов»

Что является мотивом поступление на службу в администрацию МО «Город Саратов»?	Ответы, %
семейная традиция, интерес к профессии	38%
материальна стабильность, социальные гарантии, пенсионное обеспечение	33%
желание защищать права граждан, обеспечивать их безопасность	29%

Данный результат необходимо учитывать в процессе подбора кадров и это может повлиять на эффективность процесса приёма муниципальных служащих.

Анализируя процесс оценки результатов деятельности муниципальных служащих, можно выявить сильные и слабые стороны данного процесса в Администрации города Саратова:

Сильные стороны: Положительное влияние на мотивацию муниципальных служащих к трудовой деятельности и рост эффективности их работы;

По итогам аттестации можно определить деловые качества муниципальных служащих, уровень их квалификации и профессионализма, соответствие занимаемой должности или выполняемой работе;

Результаты аттестации дают возможность руководителю сделать вывод о профессиональной компетенции служащего, его возможном повышении или увольнении с должности;

Слабые стороны: Процедура проведения аттестации прописана в распоряжении администрации, где используются только традиционные методы, не включая современных методов деловой оценки;

Критерии деловой оценки размыты, при аттестации не выделены те компетенции, при которых осуществляется оценка муниципальных служащих;

Традиционные методы аттестации, такие как собеседование, тестирование малоэффективны в современном управлении.

Для решения этой проблемы необходимы соответствующие управленческие решения, закрепленные в плане развития персонала.

Таким образом, проанализировав и систематизировав теоретические и практические подходы к оценке эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, предлагаем новую модель обобщенных показателей оценки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сложность оценки эффективности государственного и муниципального управления связана с тем, что она предполагает непосредственные и опосредованные результаты, и включает значительное число факторов (экономическое, политическое, этическое, психологическое и др.).

В работе проведен анализ кадрового состава Администрации МО г. Саратов. Выявлено, что сегодня политика Администрации относительно приема на работу новых сотрудников ориентирована больше на обучение собственных кадров, чем на привлечение нового персонала, который работал раньше на других предприятиях.

Это обусловлено заинтересованностью руководства в карьерном росте своих сотрудников. Так, при открытии определенной вакансии сначала осуществляется внутренний поиск и лишь потом — внешний.

Отмечено также, что законодательство по организации муниципальной службы, к сожалению, ориентировано на систему административных методов управления, перенесенных в существующую ныне действительность из недавнего прошлого.

На основе анализа кадровой работы в администрации состава Администрации МО г. Саратов показано, что из множества рекомендуемых к применению в практике муниципальных образований России форм оценки персонала используется только аттестация муниципальных служащих.

Между тем результаты проведенного исследования показали некоторую неподготовленность к определению оценки сотрудников администрации.

Во-первых, отсутствуют четко определенные критерии объективной оценки результативности работы структурных подразделений.

Во-вторых, не разработаны показатели объективной оценки личного вклада муниципального служащего в общий результат работы (индивидуальной результативности) структурного подразделения.

Практика показывает, что аттестация персонала не позволяет сделать достаточно надежный вывод о возможности поощрения или наказания работника, целесообразности, сроках и направлениях его служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего.

Отсутствие же надежных систем оценки в исследуемой организации в дальнейшем может привести к тому, что состава Администрации МО г. Саратов будет терять способных работников.

Для исправления сложившейся ситуации в работе разработаны меры по внедрению полноценной системы комплексной оценки персонала.

Разработка системы комплексной оценки персонала основана на следующих предположениях:

- 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.

- комплексная оценка гражданского служащего – интегральная оценка квалификации служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности служащего.

Сделан вывод о том, что оценивание путем проведения аттестации не уделяет внимания следующим критериям:

- оценка степени достижения целей;
- оценка результатов;
- оценка компетенций.

Предложены показатели эффективности деятельности муниципальных служащих - ключевые показатели эффективности («Key Performance Indicators», KPI) – система показателей, отражающая эффективность

деятельности муниципальных служащих при достижении стратегических целей и задач администрации.

Сделан вывод о том, что оценка деятельности муниципального служащего с помощью интегральных показателей результативности, функциональности и компетентности в большинстве случаев приводит к более эффективному распределению ресурсов организации и повышению эффективности служебной деятельности каждого муниципального служащего.

Необходимо совершенствовать формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих путем оптимизации механизмов управления этим развитием на основе более грамотного и целенаправленного внедрения современных кадровых технологий. Одним из основных условий при этом является повышение открытости деятельности органов муниципальной власти через публикацию результатов проведенных оценочных процедур.