

УДК 352/354

Вопросы формирования эффективного кадрового состава для управления муниципальным образованием

Царенко Максим Сергеевич – магистрант Северо-Кавказского института - филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Аннотация: В статье рассматривается вопрос оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих, проанализировано понятие «эффективность труда», представлены взгляды отечественных ученых на формирование системы критериев оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Ключевые слова: Профессиональная деятельность муниципальных служащих, система оценки деятельности муниципальных служащих, профессиональные критерии, личностные критерии.

Одним из главных направлений кадровой политики органов местного самоуправления выступает формирование эффективного кадрового состава. Правовая основа кадровой работы в муниципальном образовании регламентируется Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации». В частности, в статье 32 выделены приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы:

«1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении» [9].

Выдвигаемые в законе требования ставят во главу оценки кадрового состава высокую квалификацию специалиста, предполагающую профессионализм и наличие сформированных компетенций муниципального служащего. Данные требования ставят задачу формирования системы оценки профессиональных качеств и компетентности служащих, а так же претендентов на замещение вакантных должностей.

Содействие продвижению по службе муниципальных служащих так же должно основываться на анализе эффективности их профессиональной деятельности, что предполагает формирование системы критериев качества работы, мониторинг уровня сформированности компетенций, с целью выявления наиболее успешных служащих, способных выполнять более сложные задачи.

Помимо оценки действующих специалистов муниципальной службы сегодня все активнее поднимается вопрос формирования резерва претендентов на замещение вакантных должностей муниципалитета. Так, по словам Е.В. Охотского, «создание кадрового резерва и его эффективное использование – это направление, которому в последнее время уделяется особое внимание со стороны органов местного самоуправления. Это обусловлено тем, что формирование и использование действенного кадрового резерва на муниципальной службе на строго правовых основах – не только одна из актуальных задач кадрового обеспечения муниципальной службы, но и требование времени настоящего и будущего» [2, с. 102].

В целях определения соответствия служащего замещаемой должности муниципальной службы проводится его аттестация. Аттестация муниципального служащего осуществляется один раз в три года. Согласно ст. 18 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» N 25-ФЗ по результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. В законе сказано, что «аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих. Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации» [9].

Активное внедрение и использование современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении предполагает использование средств управления качественными и количественными характеристиками ее кадрового состава. Внедрение передовых компьютерных, организационно-управленческих технологий позволяет достичь целей муниципального управления с наименьшими трудовыми, финансовыми, временными затратами.

Анализ приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы показал, что для их реализации необходимо создание и систематическое использование действенной системы оценки кадрового состава муниципального образования. Для ее формирования следует определить, что мы будем понимать под эффективностью профессиональной деятельности муниципального служащего, и, какие критерии будут положены в основу системы оценки служащих. Для ответа на данный вопрос необходимо учитывать степень соответствия принятых управленческих решений тем задачам, которые стоят перед муниципальным управлением.

В научной литературе существует несколько подходов к оценке эффективности профессиональной деятельности служащих.

В целом эффективность труда является широким смыслом продуктивности и результативности труда. Уровень эффективности труда определяется уровнем производительности труда и уровнем соответствующих затрат (трудовых, финансовых и

прочих видов).

Таблица 1. Определения понятия «эффективности труда».

Автор

Определение

Б.М. Генкин

«эффективность – соотношение между затратами ресурсов и полученными результатами, кото

Рофе А.И.

«Эффективность труда это – плодотворность, эффективность производственной деятельности

Потуданская В.Ф.

«эффективность труда – социально–экономическая категория, определяющую достижения це

Ушвицкий Л. И.

«результативность чего-либо (производства, управления, труда). Чаще всего эффективность о

Радченко А.И.

эффективность рассматривается с двух позиций: 1) широкая эффективность $\frac{3}{4}$ эффективнос

Существует три основных подхода к оценке эффективности деятельности муниципальных служащих. Первый предполагает оценку достигнутого результата с учетом затраченных ресурсов. Существенным недостатком при использовании такого метода оценки на практике выступает попытка связать объем полученных результатов с объемом затрат. При этом возникают многочисленные проблемы и сложности, вызванные, в частности, количественным определением объема затрат ресурсов, способов их измерения и оценки.

Второй исходит из тесной взаимосвязи между государственным и муниципальным управлением, что позволяет использовать идентичные критерии для оценки деятельности государственных и муниципальных служащих. Например, согласно методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего используются следующие критерии [7]:

- эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;
- квалификация;
- профессиональные и личностные качества (компетенции).

Согласно третьему подходу эффективность труда муниципальных служащих определяется с точки зрения достижения «общественных целей». Практика внедрения такой системы оценки подтвердила целесообразность ее использования, ибо она позволяет формулировать критерии эффективности на основе идентификации типичных целей органов местного самоуправления.

Рассматривая эффективность деятельности муниципальных служащих, необходимо учитывать социально-экономическую направленность службы и цели, которые преследует муниципальная деятельность. Так, по мнению В.Б. Зотова, для оценки эффективности муниципального управления невозможно использовать какой-либо единственный показатель; ее следует определять на основе интегральной оценки с учетом экономической и социальной эффективности, где «экономическая эффективность – количественная оценка отношения эффекта к затратам, а социальная эффективность – качественная оценка деятельности, выражающая соответствие цели органа власти потребностям населения» [3, с. 67].

Генеральной целью муниципального управления можно назвать повышение качества жизни населения. Для ее достижения необходимо работать в различных направлениях: повышение занятости населения, градостроительство, развитие городской инфраструктуры, повышение инвестиционной привлекательности муниципалитета, обеспечение общественного порядка, обеспечение социальной поддержки отдельных категорий граждан, работа с молодежью и др.

Проанализировав различные определения, будем понимать под эффективностью труда муниципальных служащих запланированные результаты деятельности, соответствующие целям и задачам муниципального управления.

Оценка эффективности труда работников позволяет получить информацию о достижении целей функционирования организации в количестве, достаточном для принятия управленческого решения в отношении поощрения персонала.

Какие же критерии могут входить в систему оценки эффективности деятельности муниципальных служащих? Сегодня в управлении страной, регионами, муниципалитетом широко применяется программно-целевой метод. Его суть заключается в выборе и обосновании основных целей социально-экономического развития территории, формулировке задач, необходимых для достижения целей и описании механизмов реализации программы. Структура программы формирует ряд взаимосвязанных блоков, которые согласно логической формуле программно-целевого планирования «цели – средства – результат» сосредоточены на достижении основной цели, что позволяет оценить эффективность и отдельный вклад в управление органов и должностных лиц местного самоуправления.

Критерии оценки муниципальных служащих можно разделить на две группы [5]:

1) профессиональные качества:

- опыт работы в профессиональной сфере;
- знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность органов местного самоуправления и муниципальной службы;
- соответствие законодательно закрепленным квалификационным требованиям к профессиональному образованию и стажу работы, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы;
- навыки информационно–аналитической работы;
- знание теоретических основ эффективного социального управления;
- способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты;

- творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий;
- способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям;
- способность и желание к получению новых профессиональных знаний и навыков;
- осознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений.

2) личностные характеристики служащих:

- ответственность – обязанность и готовность отвечать за совершенные действия, поступки и их последствия;
- самостоятельность – способность проявлять свою волю, действовать по собственному усмотрению;
- дисциплинированность – способность точного выполнения правил, распоряжений и законов, подчинение своих действий установленным правилам и требованиям долга;

- исполнительность – способность старательно, быстро и точно выполнять поручения, обязанности;
- организованность – способность эффективно распоряжаться имеющимися временными и трудовыми ресурсами, умение следовать намеченному алгоритму, способность последовательно выполнять полученные задания и поручения;
- инициативность – способность добровольно и самостоятельно находить формы для проявления своего энтузиазма;

- работоспособность – потенциальная возможность выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени;
- самоконтроль – способность управления своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных побуждений;
- социальная активность – осознанная деятельность, обусловленная внутренними потребностями личности и направленная на выполнение социально значимых задач
- мотивированность к деятельности – осознание значимости собственной деятельности, стремление к профессиональному и личностному росту;
- солидарность – умение сотрудничать с людьми на основе общности социальных, профессиональных или иных интересов.

Приведенная классификация критериев оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих не является единственно возможной. Существуют и другие группы критериев оценки. При этом следует понимать, что при разработке системы критериев следует учитывать группы должностей, так как при несоответствии стандарту работы по выбранному критерию работа не может выполняться на требуемом уровне.

Необходимо иметь четко регламентированные стандарты для оценки соответствия служащих выбранным критериям. В частности, для муниципальной службы требования к знаниям и умениям различных должностных групп устанавливаются муниципальными правовыми актами.

Таким образом, на сегодняшний день разработаны различные системы оценок эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих с разным набором критериев и степенью детализации показателей. Для достижения наилучшего результата целесообразно применять лучшие практики муниципалитетов, добившихся кардинального прорыва в кадровой политике. Так, на официальном сайте Министерства труда представлен перечень кадровых практик Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления». В базе размещены методики оценки муниципальных служащих, презентации практик и другие материалы.

Список литературы

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин . – 6–е изд., доп. – М. : НОРМА , 2011. – 447 с.
2. Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум для СПО / Е. В. Охотский [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Охотского. – 2–е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 409 с.
3. Зотов В.Б., Голованов В.И. Система муниципального управления в схемах: учебное пособие: изд. 4–е, доп. и перераб. / В.Б. Зотов, В.И. Голованов. – М.: Юстицинформ», 2018 –166 с.
4. Крахмалов Алексей Николаевич Оценка эффективности труда муниципальных служащих // Вестник ПАГС. – 2013. – №1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-truda-munitsipalnyh-sluzhaschih-1> (дата обращения: 20.11.2018).
5. Медведев А.В. Профессиональное развитие кадрового корпуса муниципальной службы. Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 9 (364). Философия. Социология. Культурология. Вып. 36. С. 81–84.
6. Письмо Минтруда России от 14.06.2016 N 18–1/10/В–3980 «О Методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/#ixzz5eSBIRk1k> (дата обращения: 27.11.2018).
7. Потуданская В.Ф. Эффективность труда и профессиональная культура: монография / В. Ф. Потуданская, А. В. Калекина. – Омск: Изд–во ОмГТУ, 2009. – 197 с.
8. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / А.И. Рофе. – 2–е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2014 – 224 с.
9. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/39cd22313d3c54391e71ad4d086b6115083379ba/ (дата обращения: 25.11.2018).

{social}