

УДК:342.553

ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

А.О. Швыдкова, студентка гр. МУб-123, III курс

Научный руководитель: Н.М. Анферова, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В современном мире в любом муниципальном органе деловая оценка и аттестация служащих является одним из важных вопросов, а необходимость его решения не вызывает сомнений.

Основной целью проведения деловой оценки персонала является определение профессионализма муниципальных служащих занимающих определенную должность, для реализации целей и задач администрации города Кемерово, постепенного накопления достоверной информации, которая незаменима для принятия управленческих решений.

Деловая оценка муниципальных служащих – это процесс сравнения качественных характеристик служащего с требованиями данной должности или рабочего места, которое он занимает. С помощью деловой оценки деятельности служащих можно установить сильные и слабые стороны кадрового состава, и перспективы дальнейшего развития.

В системе муниципальной службы можно выделить два основных вида деловой оценки деятельности служащих:

- 1) оценка, которая проводится и именуется входной оценкой при поступлении гражданина на службу, или же при должностном перемещении;
- 2) текущая оценка служащих, проводимая раз в три года, в форме аттестации.

Значение деловой оценки муниципальных служащих, как основного инструмента государственной кадровой политики зафиксировано в гл.8, ст. 28 закона «О муниципальной службе в Российской Федерации». [2]

В современном обществе важным и значимым фактором, определяющим эффективность деятельности органов местного самоуправления, является уровень компетенции и квалификации муниципальных служащих, и деловая оценка – позволяет определить этот уровень.

Деловая оценка основывается на комплексном, общем анализе сотрудников, результатах их деятельности и соответствия требованиям должности рабочего места, профессиональной компетенции и личностных качеств муниципального служащего.

В Администрации города Кемерово за проведение аттестации полностью отвечает отдел кадровой работы, который действует на основании

положения администрации г. Кемерово "О проведении аттестации муниципальных служащих города Кемерово" от 20 ноября 20013г. N 171

Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», который вступил в силу 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152. в статье 18 установил сроки процедуры проведения аттестации муниципальных служащих один раз в три года.[3]

По получившимся результатам в ходе аттестации представитель нанимателя принимает объективное решение поощрить или повысить в должности муниципального служащего за достигнутые им успехи, или понизить в должности в срок не более месяца со дня проведения аттестации, либо может направить муниципального служащего на повышение уровня квалификации.

На основании распоряжения администрации города от 14 июня 2013 г. № 328 «Об аттестации муниципальных служащих» были подготовлены списки муниципальных служащих, которые будут проходить аттестацию, и сформированы аттестационные комиссии. Опираясь на эти данные можно отметить, что в 2013г. подлежали аттестации всего 171 муниципальный служащий (16% от общего количества), и из них на 26 декабря 2013 прошли аттестацию 147 человек, из которых 107 человек - муниципальные служащие администрации города Кемерово.

В связи с переводом, увольнением или другими уважительными причинами 24 человека не проходили аттестацию.

В соответствии с положением аттестационная комиссия выносила решение и давала рекомендации:

- Соответствует замещаемой должности.
- Соответствует замещаемой должности муниципальной службы при условии повышения квалификации или успешного прохождения профессиональной переподготовки (носит рекомендательный характер).
- Соответствует замещаемой должности с включением в кадровый резерв (рекомендация комиссии).
- Не соответствует замещаемой должности.

Исходя из результатов аттестации, можно отметить то, что в 2013 году: 147 человек – соответствуют замещаемой должности, из них:

15 человек – соответствуют замещаемой должности с включением в кадровый резерв по рекомендации комиссии, из них:

- По блоку первого заместителя Главы города–1 человек;
- По блоку заместителя Главы города, руководителя аппарата – 5 человек;
По блоку заместителя Главы города по социальным вопросам–2 человека;
- По блоку заместителя Главы города, начальника управления городского развития–7 человек.

10 человек – соответствуют замещаемой должности муниципальной службы с рекомендацией повышения квалификации, из них:

- По блоку заместителя Главы города, руководителя аппарата – 4 человека;
- По блоку заместителя Главы города, начальника управления городского развития – 6 человек.

Муниципальных служащих не соответствующих замещаемой должности – нет. [4]

Можно сделать вывод, что в администрации г. Кемерово все сотрудники, проходившие аттестацию соответствуют своим занимаемым должностям и профессиональным квалификациям.

Анализируя процесс аттестации, можно отметить сильные и слабые стороны проведения аттестации в Администрации города Кемерово:

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;
- Процедура аттестации даёт возможность муниципальному служащему зарекомендовать себя с лучшей стороны, показать свою квалификацию, инициативность. Успешное прохождение аттестации может способствовать повышению оплаты труда, продвижению по служебной лестнице;
- (Для аттестуемого) возможность услышать адекватное мнение о себе от своего непосредственного начальника;
- (Для аттестуемого) понимание, какие именно недостатки видит в нем руководитель, и как можно их скорректировать, чтобы руководитель относился к своему подчиненному с уважением.

После того рассмотрения сильных сторон, нужно определить недостатки в деловой оценке муниципальных служащих.

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.

Меры по повышению эффективности деловой оценки муниципальных служащих в Администрации города Кемерово:

1. Разработать дополнительные критерии деловой оценки, включающих (кроме традиционных критериев, таких как образование, стаж), личные качества, умения и навыки муниципальных служащих;
2. Увеличить количество методов деловой оценки (входного конкурса и аттестации) за счет использования современных методов деловой оценки персонала;
3. В соответствии с результатами аттестации необходимо учитывать рекомендации комиссии и по их требованию повышать квалификацию и профессионализм муниципальных служащих.

При устранении недостатков в деловой оценке деятельности муниципальных служащих, она станет более эффективной. Если в администрации города Кемерово будут работать квалифицированные специалисты, значит, местная власть будет принимать верные решения, что обеспечит достойное развитие нашей области.

Список литературы:

1. Пархимчик Е. П. «Кадровая политика организации» Учебное пособие. Минск ГИУСТ.
2. Гарант. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152.
4. Сайт администрации города Кемерово www.kemerovo.ru.