

УДК 338

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Шишкина К. М., студентка группы МУб-221, II курс.
Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева.
Г. Кемерово.

Эффективность работы государственного служащего напрямую влияет на эффективность деятельности государства, а так же на качество жизни населения. Проведение процедуры оценки эффективности деятельности работника в сфере государственного и муниципального управления может способствовать усовершенствованию работы органов власти, созданию качественного кадрового состава работников сферы государственного и муниципального управления, а так же является частью системы стимулирования работника, т.к. за оценкой качества работы может последовать премирование работника.

В современной теории и практике управления понятие «эффективность» имеет несколько значений. Исходя из этого можно сформулировать следующие подходы к оценке эффективности работы [1]:

-Эффективность в смысле экономичности (сумма выработки на единицу затрат). При рассмотрении системы предоставления государственных услуг речь идет об эффективности управления ресурсами. Иными словами повышение работоспособности системы при уменьшении затрат.

-Эффективность в смысле действенности – способность производить результат каких-либо действий. Эта способность не всегда может быть измерена количественно.

-Эффективность в смысле результативности, оптимальности – способность производить результат в желаемом объеме. Этот показатель может оцениваться в процентном соотношении.

Все эти показатели стоит рассматривать комплексно, т.к. то что дает результат не всегда является оптимальным, а так же не все оптимальное является экономичным.

С целью повышения результативности оценивание необходимо проводить регулярно, поэтому возникает необходимость введения понятия «оцениваемый период», который представляет из себя некий временной отрезок, в течение которого рассматриваются результаты деятельности работника и впоследствии проводится оценка эффективности этой деятельности.

Оценка может осуществляться при помощи проведения тестирования работника. Вопросы таких тестирований направлены на определение

уровня квалификации государственного служащего, его профессиональных знаний.

Помимо профессиональных знаний можно выделить и другие показатели эффективности работы.

Например такие как [2]:

- Временной показатель позволяет оценить эффективность работы путем высчитывания среднего времени, которое необходимо работнику для выполнения аналогичных задач.

- Количественный показатель позволяет оценить эффективность работы путем подсчета количества выполненных задач за определенный период времени.

- Рейтинговый показатель позволяет оценить эффективность работы путем сравнения эффективности разных сотрудников.

- Процентный показатель позволяет оценить эффективность работы путем высчитывания процента вовремя выполненных задач, которые были запланированы на определенный период времени.

Анализ эффективности государственных и муниципальных служащих может опираться на данные отчетных документов, социологические опросы или даже наблюдения. Но по большей части происходит анализ формальных показателей.

Исходя из вышеперечисленных показателей, рассмотрим следующие методы оценки эффективности работы [3]:

- Метод управления по целям. В основе лежит соответствие выполненной работы установленному плану на конкретный период времени.

- Метод анкетирования. При использовании этого метода составляются специальные анкеты, которые включают в себя вопросы, касающиеся различных критериев, как рабочих, так личностных.

- Описательный метод. В основе этого метода лежит рассмотрение определенных показателей деятельности работника. К примеру работодатель анализирует то, как быстро и качественно работник справляется с определенными задачами.

- Метод наблюдения за поведением. При использовании этого метода рассматриваются и оцениваются стандартные и нестандартные способы решения определенных задач.

- Метод решающих ситуаций. Для этого метода составляется список задач и ситуаций и указывается с какими из них работник справился или не справился. Затем эти показатели сопоставляют и анализируют полученные данные.

Стоит отметить, что нет общей системы и критериев оценки эффективности работы государственных и муниципальных служащих. На практике оценивание осуществляет сам работодатель, опираясь на рекомендации и выстраивая собственную систему оценивания.

Список литературы

1. Малахова О. В., Гарбузова Н. О. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – №3.
2. Рой О. Режим управленческого труда в контексте квалификационной оценки госслужащих // Государственная служба. – 2008. – №1(51)
3. Грачева А. С. Методы оценки эффективности деятельности государственных служащих // Молодой ученый. – 2020. – №42(332)