

УДК 35.088.7, 331.101.39

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

© Панченкова Е.А., Солодова Е.П.

e-mail: pantera9913@mail.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Актуальность данной темы для науки обуславливается развитием управления персоналом как науки, что заставляет создавать и развивать методы и подходы оценки персонала организации. Актуальность для персонала заключается в более оперативной помощи сотруднику, не обладающему компетенциями в той или иной области своих должностных обязанностей. Своевременная, качественная и комплексная оценка позволяет выявить недостатки в работе персонала и разработать необходимые пути решения данной проблемы включая программы обучения, повышения квалификации, переобучения и других подобных мероприятий. Актуальность для предприятия заключается в том, что комплексная оценка персонала позволяет оценивать персонал по более актуальным критериям, уменьшить затраты на ненужные процедуры оценки.

Государственный служащий – это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета. [4]

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. [3]

Таким образом, государственными и муниципальными служащими следует считать граждан, осуществляющих свою профессиональную деятельность на должности государственной или муниципальной службы за денежное содержание за счет средств государственного бюджета.

Проблемой исследования является многообразие научных подходов и методов оценки, трудность выбора наиболее подходящих путей оценки государственных и муниципальных служащих.

Объект исследования – управленческие отношения, возникающие в процессе внедрения и проведения комплексной оценки.

Предметом исследования являются научные подходы, методы оценки персонала.

Цель исследования состоит в разработке практических рекомендаций по формированию системы комплексной оценки государственных и муниципальных служащих.

На данный момент существует несколько научных подходов к пониманию оценки персонала. В рамках каждого из подходов можно применять определенные методы. Научные подходы, их характеристика и методы, соответствующие каждому из подходов, представлены в таблице.

Базой исследования был выбран отдел опеки и попечительства Красноглинского района. Отдел занимается вопросами, связанными с опекой над несовершеннолетними, недееспособными, постинтернатным сопровождением детей-сирот, жилищными

проблемами детей-сирот, защитой прав вышеуказанных граждан. Целью работников является устройство детей в семьи. Деятельность данной организации в связи с ее спецификой регулируется Федеральным закон "Об опеке и попечительстве" от 24.04.2008 N 48-ФЗ. [4]

Таблица. Характеристика научных подходов и соответствующие им методы

Подход	Сущность	Методы
Нормативный	Анализ проводится исходя из совокупности нормативов, установленных организацией [1]	Аттестация, МВО, матричный метод, BARS
Ресурсный	Рассмотрение кадрового потенциала организации как системы возобновляемых, частично возобновляемых и невозобновляемых ресурсов, которые проявляются или не проявляются в процессе осуществления трудовой деятельности [2]	PM, Метод системы произвольных характеристик
Комплексный	При оценке учитывается внутренняя и внешняя среды системы [1]	«360 градусов», ассесмент-центр,

На данный момент оценка проводится методом аттестации один раз в три года в соответствии с федеральным законом «о муниципальной службе в Российской Федерации». [3]

Предлагается внедрить комплексную оценку персонала, в критерии которой должны входить оценка профессиональных знаний и умений, а также личные качества сотрудника ввиду специфики организации.

Данный вид оценки позволит, во-первых, оценить их профессиональные знания, и умения, и личные качества, во-вторых, в зависимости от выбора метода оценки позволит выявить перспективы развития карьеры сотрудника или их отсутствие, и, в-третьих, поможет проанализировать сотрудника, как часть коллектива и коллектив в целом.

Библиографический список

1. Жигалов В.М., Маслова Е.В. Современные подходы к системе деловой оценки персонала сервисных предприятий. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennye-podhody-k-sisteme-delovoy-otsenki-personala-servisnyh-predpriyatiy>
2. Сиягин Ю.В. Теоретико-методологический анализ проблемы ресурсного подхода к оценке управленческого персонала. – URL: <https://refdb.ru/look/3402752-p2.html>
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ. – URL: <https://base.garant.ru/12152272/3d3a9e2eb4f30c73ea6671464e2a54b5/>
4. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/07140a37fb869c8ff32a9d9ec1aeb6f2ee1d495e/
5. Федеральный закон "Об опеке и попечительстве" от 24.04.2008 N 48-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/