

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) КАК ФАКТОР ИХ МОТИВАЦИИ

Куличкина Алина Елизаровна

магистрант Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова, РФ, г. Якутск

Михайлова Анна Викторовна

заведующая кафедры социологии и управления персоналом Финансово-экономического института Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова, РФ, г. Якутск

THE ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL EMPLOYEE

Alina Kulichkina

master student Financial and Economic Institute Northeastern Federal University. M.K. Ammosova. Russia, Yakutsk

Anna Mikhailova

Head of the Department of Sociology and Personnel Management Financial and Economic Institute Northeastern Federal University. M.K. Ammosova, Russia, Yakutsk

Аннотация. В статье рассматривается вопрос оценки эффективности муниципальных служащих.

Abstract. The article deals with the issue of evaluating the effectiveness of municipal employees.

Ключевые слова: местное самоуправление, оценка эффективности

Keywords: local self-government, efficiency assessment

На сегодняшний день идет становление системы местного самоуправления. В подобных условиях вопросом первостепенной важности приобретает оценка эффективности муниципальных служащих. Способность профессионально решать вопросы местного значения, оперировать нормативной правовой базой, ориентированность на население.

Вопрос оценки эффективности профессиональной деятельности должностных лиц местного самоуправления является достаточно сложным в связи с тем, что необходимр наличие четкого представления об уровне достигнутых результатов поставленным целям и задачам, принятыми управленческими решениями.

Изучение эффективности деятельности муниципальных служащих имеет множество подходов.

Для начала дадим определение понятию “эффективность”. Эффективность – это результативность чего-либо (производства, управления, труда). Таким образом, в данном случае эффективность представляет собой соответствие полученных результатов поставленным целям и задачам, а результативность – результаты запланированных или незапланированных результатов труда. Исходя из этого, приходим к выводу, что результаты деятельности будут в любом случае, будь то негативные или позитивные.

В работе же муниципальных служащих необходимы позитивные результаты, которые соответствовали целям и задачам и были итогом управленческих решений, которые принимались на определенном отрезке времени. Также необходимо учитывать экономическую и социальную эффективность, которая бы демонстрировала качественное улучшение жизни населения.

Эффективность профессиональной деятельности должностных лиц местного самоуправления определяется конечными результатами и посредством косвенных показателей. Основными индикаторами оценки деятельности муниципальных служащих и всей системы муниципального управления станут развитие муниципального образования, повышение качества и уровня жизни населения, социально-экономические проекты.

Сегодня нет четких критериев и нормативов оценки эффективности муниципальных служащих. Следует отметить, что именно критерии оценки деятельности муниципальных служащих могут стать фактором развития и мотивацией для повышения его результативности. Мотивированный и эффективный муниципальный служащий является катализатором социально-экономического развития муниципального образования, способствует созданию необходимых условий для социально-экономического развития района.

Основными нормативными правовыми актами, которые регулируют оценку эффективности муниципального управления и деятельности муниципальных служащих являются Указ Президента Российской Федерации “Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов” и распоряжение Правительства Российской Федерации “О реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 “Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов”. Настоящими нормативно-правовыми актами утвержден перечень дополнительных показателей для оценки эффективности органов местного самоуправления, состоящий из пятидесяти трех показателей. Большое внимание уделено показателям, направленным на определение качества жизни населения и степени внедрения новых методов и принципов управления.

Тем не менее, несмотря на то, что настоящая методика оценки эффективности муниципальных служащих достаточно емкая и отражает достаточный объем аспектов профессиональной деятельности должностных лиц местного самоуправления, она не охватывает весь круг предметов ведения с учетом региональных особенностей и является достаточно сложной в связи с тем, что основывается на опросе местного населения.

В Республике Саха (Якутия) 34 муниципальных района и 2 городских округа. Это муниципальные образования, обладающие различными ресурсами и инфраструктурным потенциалом, географическими и климатическими особенностями, населением с особенностями северного менталитета. В большинстве муниципальных районов преобладает коренное население, с укладом жизни, который формировался веками. Таким образом, основными видами деятельности являются сельское хозяйство, разведение крупного рогатого скота, охота и рыбалка.

Также следует отметить, что процессы глобализации тоже каснулись муниципальных районов республики. Имеется тенденция оттока молодого населения в крупные населенные пункты и города республики, в сельской местности сегодня наблюдается рост населения старшего возраста.

Несмотря на то, что с каждым годом цивилизация приходит в отдаленные уголки республики, слабая сотовая связь и медленный интернет, инфраструктура в зародыше являются основными проблемами многих муниципальных районов, в особенности расположенных на Севере и за Полярным кругом.

Таким образом, стандартизированный опрос, посредством которого определяется эффективность муниципальных служащих, недостаточно подходит для данной территории.

С учетом вышеуказанного, в целях мотивации муниципальных служащих Республики Саха (Якутия), появляется необходимость в разработке дополнительных нормативов или контрольно-измерительных материалов для определения эффективности деятельности муниципальных служащих республики с учетом региональных особенностей и комплексной оценки социально-экономического развития района.

Необходимость в создании дополнительных критериев оценки эффективности муниципальных служащих Республики Саха (Якутия) назрела давно. В свете последних социально-экономической ситуации, когда идет тенденция на ориентированность на интересы начеления и на улучшения качества жизни, требуются дополнительные рычаги мотивации специалистов органов местного самоуправления и именно нормативы оценки эффективности могут стать фактором поэтапного достижения положительных результатов.

Список литературы:

1. Астахов Ю. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровых технологий в системе муниципальной службы / Ю. В. Астахов // Среднерусский вестник общественных наук. - 2014. - № 2. - С. 7 - 10.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. 3-е изд. - М. : Издательский центр «Академия», 2015. - 224 с.
3. Дорожкин Ю. Н. Кадровый потенциал муниципальной службы как ресурс совершенствования системы местного самоуправления / Ю. Н. Дорожкин // Социология власти. - 2015. - № 7. - С. 102 - 110.
4. Кабашов С. Ю. Организация муниципальной службы : учебник. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 478 с.