ЭКОНОМИКА И ПРАВО

УДК 351/354

Андрюхина И.Ю.[1]

РОЛЬ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНОМ ПРОДВИЖЕНИИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье рассматривается роль оценки персонала в формировании карьеры муниципального служащего как стимулятора его профессионально-должностного продвижения, предлагаются подходы к проведению оценки персонала на основании оценки количества и качества исполняемых муниципальными служащими поручений, государственных услуг и функций и расчета обобщающего показателя – индекса эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальная служба, муниципальный служащий, карьера, оценка, индекс эффективности профессиональной служебной деятельности.

Andryukhina I.

ROLE OF PERSONNEL ASSESSMENT IN PROFESSIONAL AND OFFICIAL PROMOTION OF PERSONNEL IN THE MUNICIPAL SERVICE SYSTEM

Annotation. The article considers the role of personnel assessment in the formation of a municipal employee's career as a stimulator of his professional and official promotion, suggests approaches to conducting personnel assessment based on the assessment of the number and quality of assignments performed by municipal employees, public services and functions, and calculating a generalizing indicator – the efficiency index of professional performance of municipal employees.

Keywords: municipal service, municipal employee, career, assessment, professional performance index.

Согласимся с мнением М.И. Магура, что традиционным подходом к карьере является утверждение, что карьера – это профессионально-должностное продвижение человека в рамках профессиональной деятельности.[2]

В отечественной науке в течение длительного времени существовали неформальные ограничения на научные исследования феномена карьеры. «Карьерист», «карьерное развитие», «карьерный рост», «карьера» – эти понятия имели, в основном, негативный контекст.

Не случайно А.Р. Хисматулин обращает внимание, что тех, кто в своей профессиональной деятельности руководствовался принципами непризнанными социальной системой ценностей, называли «карьеристами»[3].

По мнению А.Я. Кибанова, построение карьеры охватывает несколько этапов, цель которых – удовлетворение человеком своих потребностей: предварительный, до 25 лет, этап становления (25–30 лет), этап продвижения от 30 до 45 лет, этап сохранения (до 60 лет) и этап завершения (60–65 лет). Увеличение воз-

[1] *Андрюхина Ирина Юрьевна*, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры ГМУ Западного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Калининград, e-mail: i-andryukhina@mail.ru, т. 89212632842

[2] Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: ОАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2016. – 316 с.

3 Хисматуллин А.Р. Психологический аспект планирования карьеры/ А.Р. Хисматуллин// Смальта. – 2015. – № 1. – С. 111–112.

растных рамок для каждого этапа обусловлено проведением в России реформы увеличения пенсионного возраста граждан.[1]

Обобщение рассмотренных выше теоретических положений позволяет сделать следующий вывод: человек тогда достигнет карьеры, когда будут учтены следующие обстоятельства:

1) достижение единства целей организации и ее сотрудников;

2) учет личных потребностей сотрудника для целенаправленного планирования его индивидуальной карьеры.

На практике часто происходит ситуация, в которой сотрудники не видят и не задумываются о перспективах карьерного роста в организации или, наоборот, имеют завышенную самооценку своего карьерного потенциала, что особенно характерно для органов власти и местного самоуправления.

Рассматривая роль оценки персонала в должностном продвижении муниципальных служащих, следует сформулировать что такое муниципальная служба.

Согласно Федеральному закону от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе», муниципальная служба – это профессиональная деятельность граждан, осуществляемая на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (далее – ФЗ №25-ФЗ).[2]

Направления формирования кадрового состава муниципальной службы определены в ст. 32 указанного Федерального закона.

ФЗ №25-ФЗ обязывает обеспечить эффективную систему профессионального развития муниципальных служащих.

Для муниципального служащего нанимателем (работодателем) является муниципальное образование, от имени которого представитель нанимателя (работодатель) осуществляет полномочия работодателя.

В органах местного самоуправления, как правило, используются следующие способы управления карьерным ростом в управлении карьерой муниципальных служащих: социологические, управленческие, административные, психологические, экономические.

Оценка персонала муниципальной службы обеспечивается на основании ст. 18 ФЗ № 25 – ФЗ в рамках аттестации.[3]

Алгоритм аттестации подробно прописан в федеральных и региональных нормативных актах, в том числе ФЗ №25-ФЗ и законах субъектах РФ, например Законе Калининградской области №536 «О муниципальной службе в Калининградской области».

Алгоритм проведения аттестации муниципальных служащих ничем не отличается от такого же алгоритма применительно к гражданским служащим. Это проверка соответствия занимаемой должности, в основе которой лежит подготовка отзыва о результатах служебной деятельности служащего его непосредственным руководителем.

Во время аттестации зачитывается отзыв, а члены комиссии, сформированной на основе законодательства, задают вопросы как по результатам деятельности служащего, так и по содержанию норм законодательства.

Таким образом, объективной оценки результатов служебной деятельности служащих, по мнению автора, не происходит, а осуществляется только поверхностная оценка результатов деятельности работника.

В настоящее время требуется разработка подходов к проведению оценки муниципальных служащих, поскольку оценка персонала в системе органов МСУ в настоящее время проводится только в рамках аттестации кадрового состава.

Не вызывает сомнений, что от того насколько эффективной будет оценка персонала

---

[1] Управление персоналом организации: Учеб. пособие. Изд. 2-е, доп. и перераб. под ред. А.Я. Кибанова. – М. – 2017. – 638 с.

[2] Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

[3] ФЗ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

зависит и качество принимаемых решений в отношении кадрового состава.

В качестве общего подхода к оценке персонала муниципальной и гражданской службы выступает Методика Министерства труда и социального развития о проведении комплексной оценки в рамках проведения аттестации работников, характеристика которой была дана автором в предыдущих статьях.

В то же время кафедрой государственного и муниципального управления и права Западного филиала РАНХиГС предлагается методика оценки персонала органов государственной власти и местного самоуправления, предполагающая формирование рейтинга государственных (муниципальных) гражданских служащих.

Сущность данного подхода неоднократно рассматривалась в статьях автора применительно к государственной гражданской службе и состоит в оценке результативности (эффективности) гражданских служащих исходя из количества и качества выполняемых ими поручений, ежемесячно или ежеквартально, обобщая полученный результат в таком показателе, как Индекс эффективности деятельности (далее – ИЭД) работников с учетом показателей, разработанных исходя из их должностных обязанностей, закрепленных в должностных регламентах.[1]

Таким образом, ИЭД выступает как обобщенная оценка результативности деятельности служащих, и на его основе можно формировать рейтинг персонала. Служащие с высоким ИЭД возглавят рейтинг, работники с низким значением ИЭД окажутся аутсайдерами. Очевидно, что каждый служащий будет стремиться возглавить рейтинг или хотя бы не оказаться у его начала.

Подобный подход предлагается распространить и на оценку эффективности деятельности муниципальных служащих.

Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и предлагается сделать основой для оценки персонала муниципальной службы.

По результатам ИЭД можно судить об эффективности кадрового потенциала муниципальных служащих, а также использовать полученные результаты при определении размера денежного содержания и составлении индивидуального плана карьерного роста муниципального служащего.[2]

Безусловно, объективная оценка результатов служебной деятельности может оказать определенное влияние на карьерный рост муниципального служащего. Не станем отрицать стимулирующее влияние оценки персонала, которая «подстегнет» желающих осуществлять карьерный рост муниципальных служащих.

Объективная оценка деятельности муниципальных служащих может стать стимулятором повышения качества выполняемых задач и функций и соответственно стимулятором карьерного роста, продвижения по службе.

Оказавшись на вершине «рейтинга», муниципальный и гражданский служащий будут стремиться работать лучше, своевременно выполнять поставленные руководством задачи, не допускать срыва сроков исполнения государственных функций (услуг), чтобы оставаться на вершине этого рейтинга. Те, кто оказались внизу, будут стараться работать более эффективно.

Таким образом, объективная оценка персонала является не только стимулятором должностного продвижения муниципальных и гражданских служащих, но и стимулятором повышения качества работы органов государственной власти и местного самоуправления.

---

[1] Андрюхина И.Ю., Карама Л.Л. Основные направления совершенствования деятельности государственных и муниципальных служащих в Калининградской области. – Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования: научный рецензируемый журнал / под ред. Научной школы Г.А. Бокаревой. – Калининград: Изд-во БГАРФ, №4 (46) 2018 г., с. 72–75.

[2] Там же.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в Российской Федерации» / Информационно-поисковая система «Консультант Плюс».
2. Закон Калининградской области от 17.06.2016 №536 «О муниципальной службе в Калининградской области».
3. Андрюхина И.Ю. О новых подходах к проведению оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Современное управление: векторы развития: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции 15–16 ноября 2018 г. – Саратов: ООО «Амирит», 2018. – С. 388–390.
4. Андрюхина И.Ю., Карама Л.Л. Основные направления совершенствования деятельности государственных и муниципальных служащих в Калининградской области. – Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования: научный рецензируемый журнал / под ред. Научной школы Г.А. Бокаревой. – Калининград: Изд-во БГАРФ, №4 (46) 2018 г., с. 72–75.
5. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: ОАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2016. – 316 с.
6. Управление персоналом организации: учеб. пособие. Изд. 2-е, доп. и перераб. под ред. А.Я. Кибанова. – М. – 2015. – 638 с.
7. Хисматуллин А.Р. Психологический аспект планирования карьеры / А.Р. Хисматуллин // Смальта. – 2015. – № 1. – С. 111–112.