

Уважаемый Председатель!

Уважаемые члены Государственной экзаменационной комиссии!

Присутствующие!

На Ваше рассмотрение представляется **магистерская диссертация** студентки 5 курса очно-заочной формы обучения Кузьминой Марии Дмитриевны **на тему «Совершенствование оценки эффективности деятельности государственных служащих»»**.

Актуальность выбранной темы представлена на слайде № 2.

Поэтому оценка деятельности государственных служащих должно быть важным инструментом обеспечения объективного контроля за результатами деятельности органов власти, выдвигает требования по обеспечению четкой связи между планированием деятельности правительства, органов власти и государственных служащих.

Научная проблема исследования состоит в разработке теоретических и методических аспектов государственной политики в сфере.

Степень разработанности проблемы: в ходе написания теоретической и методической частей исследования мною в основном использовались труды российских и иностранных ученых (работы П.А. Астахова, В. Волкова, Д.В. Гололобова, В.В. Горбова, В. А. Гуреева, А.С. Гутина, В.А. Добровольского, А.В. Кашина, Е.Л. Логинова, О. А. Макаровой, Е. С. Метелева, А. Д. Осинковского и др.).

Целью исследования являлась идентификация текущего уровня оценивания служащих в системе государственной службы, а также разработка комплекса мер для повышения эффективности системы оценки служащих на примере Санкт-Петербургской Торгово-промышленной палаты.

Поставленная цель определила **задачи исследования**, которые Вы можете видеть на слайде № 3.

На слайде № 4 представлены также **предмет и объект исследования**.

По результатам проведенного в работе исследования мною были получены следующие **результаты, выносимые на защиту, а именно:**

Результат 1. В рамках исследования главы 1 нами были определены основные понятие, цели, задачи и возможности оценки деятельности государственных служащих. Были проанализированы основные методы оценки деятельности государственных служащих, а также определены основные критерии оценки деятельности служащих.

Проведена разработка методики оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Результат 2. На слайде 5 показаны результаты использования оценки служащих в РФ за последние годы.

По результатам проведенного в работе исследования было установлено, что целесообразность применения компетентностного подхода для становления, развития и совершенствование профессионализма государственных служащих обусловлена ориентированностью на конечный результат - деятельность высококвалифицированного специалиста, способного эффективно использовать личностные возможности для успешных профессиональных действий. Выводы. Таким образом, основываясь на результатах исследований зарубежного опыта применения компетентностного подхода в управлении служащими и исследования тенденций внедрения этого подхода к повышению уровня компетентности государственных служащих в РФ, можно отметить, что

внедрение в учреждениях управления служащими, основанного на компетентностного подхода, сегодня чрезвычайно актуальным.

Подробно рассмотрено обоснование подхода к оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Результат 3. На слайде 6 приведены результаты примирения аттестации на государственной службе РФ.

В рамках этой системы сформировался механизм оценки эффективности, связанный с подготовкой докладов о результатах и основных направлениях деятельности исполнительных органов государственной власти (ДРОНД).

ДРОНДы составляются на основе Методики оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, утвержденной Указом Президента РФ от 28.06.2007 № 825 (ред. от 13.05.2010) и Методики оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, утвержденной Указом Президента РФ от 28.04.2008 г. № 607 (ред. от 13.05.2010 г.).

Результат 4. Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти представлена на слайде 7.

Таким образом, оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления по критериям достигнутого уровня социально-экономического развития является косвенной и не свидетельствует в целом о роли управленческой деятельности в этом процессе. В системе критериев слабо отражается дифференциация оценок структур, осуществляющих разработку общей политики и управления, и структур, осуществляющих государственные и муниципальные услуги. Как результат – действующая система оценки эффективности деятельности исполнительных органов власти не имеет стимулирующего воздействия на деятельность государственных и муниципальных служащих.

Результат 5. С целью повышения эффективности оценки качественных характеристик служащих на примере Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты предлагается внедрить формализовано-рейтинговую систему аттестации для оценки служащих службы.

В ходе работы была рассмотрена формализовано-рейтинговую систему аттестации на примере оценки служащего Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты.

Результат 6. Факторы оценки качеств работника представлены на слайде 8.

В качестве объекта исследования, был выбран комитет безопасности предпринимательской деятельности, председатель комитета Кураторов Андрей Владимирович.

Факторы оценки качеств специалиста комитета по безопасности предпринимательской деятельности Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты представлены на слайде 9.

На основе использования формализовано-рейтинговой системы аттестации специалиста оказывается, что данный специалист имеет коэффициент значимости 0,84.

Это означает, что специалиста комитета по безопасности предпринимательской Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты может быть выдвинут в резерв, предназначенный на более высокую должность, ему может быть увеличена заработная плата.

Результат 7. Это результаты оценки комитета, указанные в таблице на слайде 10.

Таким образом, система аттестации специалиста Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты, по сравнению с традиционной, более объективна, в связи с многофакторным учетом различных качеств и участием в оценке служащих мнению коллег и подчиненных.

Система показателей эффективности и результативности деятельности органов власти, в дополнение к ней должна включать следующие группы, представленные на слайде 11.

Результат 8. Оценка эффектов от внедрения мероприятий представлена в табл на слайде 12.

Результаты проведения опроса помогли оценить социальные эффекты проведенного и планируемых мероприятий.

Эффективность деятельности любой государственной службы в значительной степени определяется степенью соответствия служащими, которые в ней работают, рабочими местами, которые они занимают.

Проанализировав данную работу и обобщив все результаты, пришли к выводу, что Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты, то предложенный нами механизм основан формализовано-рейтинговой системе аттестации, которая по сравнению с традиционной, более объективна, в связи с многофакторным учетом различных качеств и участием в оценке служащих мнению коллег и подчиненных, поэтому в проведении объективной оценки и аттестации должны быть заинтересованы все: как руководители, так и сотрудники, что и было продемонстрировано по результатам опроса. Слайд 13.

Таким образом, Цель работы - идентификация текущего уровня оценивания служащих в системе государственной службы, а также разработка комплекса мер для повышения эффективности системы оценки служащих на примере Санкт-Петербургской Торгово-промышленной палаты – **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен. (слайд № 14).