



Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ



Факультет государственного и муниципального управления
Направление 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (или **Специальность**
080504.65 «Государственное и муниципальное управление»)

Совершенствование оценки эффективности деятельности государственных служащих

Выполнил: студент 5 курса
очно-заочной формы обучения
Кузьмина Мария Дмитриевна

Руководитель: Доцент, кандидат
юридических наук
Граве Алексей Владимирович



Актуальность темы исследования

Общество заинтересовано в предоставлении качественных государственных услуг, ожидает профессиональной результативной деятельности государственных служащих.

Научная проблема исследования – Повышение эффективности органов власти и реализации ими функций и государственных

Степень разработанности проблемы - В ходе написания теоретической и методической частей исследования в основном использовались труды ученых исследование механизмов оценки персонала организации были описаны в работах таких ученых как Апопом В. В., Васильчак С. В., Виноградская А. М., Гринева В. М., Семькина М. В., Абдукаримов, И.Т.



Цель и задачи исследования

Цель исследования – 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.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие, цели, задачи и возможности оценки деятельности государственных служащих;
- проанализировать виды методов и критерии оценки эффективности деятельности государственных служащих;
- определить нормативно-правовые основы оценки эффективности деятельности государственных служащих
- применить результативно-компетентного подхода при оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих
- Обосновать подход к оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих
- Разработать методику проведения оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих



Предмет и объект исследования

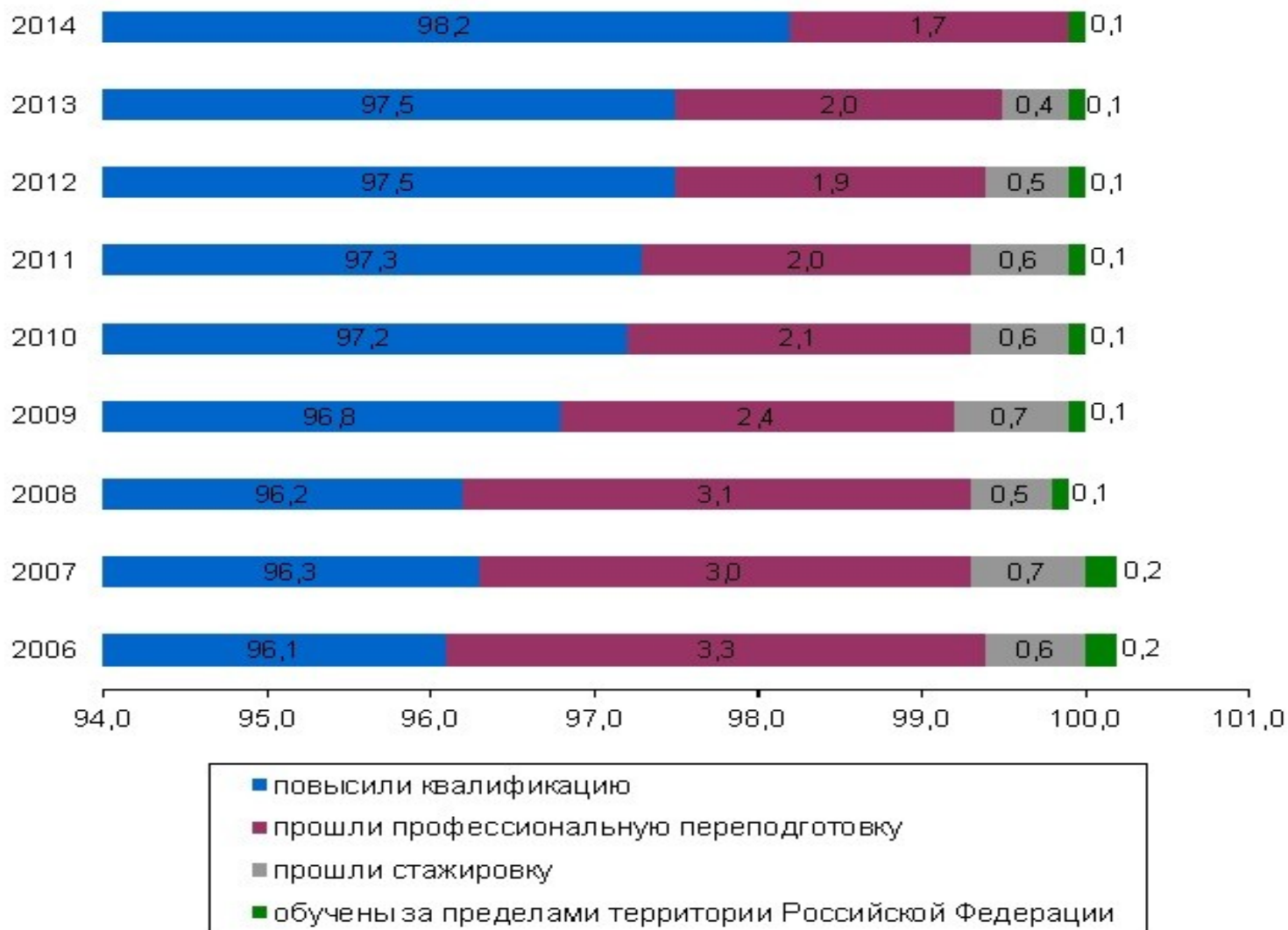
Объект исследования - совершенствование системы оценивания служащих.

Предмет исследования - теоретико-методологические и практические основы развития эффективной системы оценивания служащих.

Методы исследования: анализ и синтез, формально-юридический, сравнительно-правовой.

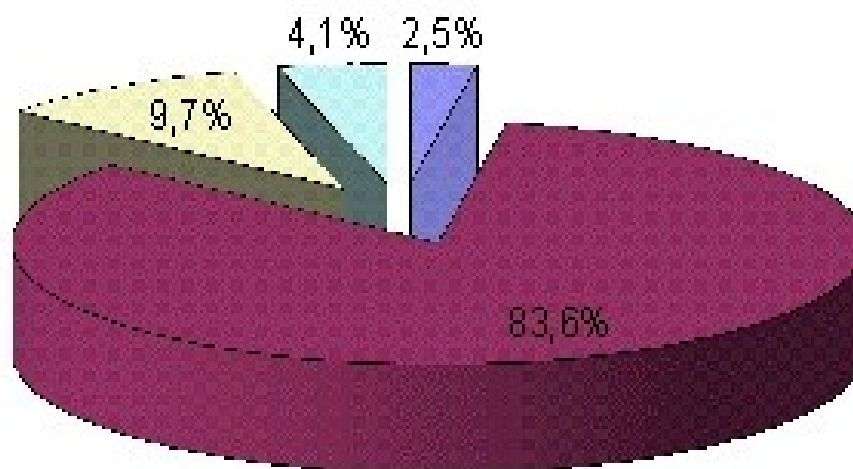


Повышение квалификации служащих РФ





Результаты применения государственной службы в РФ



■ органы законодательной власти

■ органы исполнительной власти

■ органы судебной власти

■ другие государственные органы



Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти предполагает:

– формализацию стратегических целей развития и их декомпозицию по территориям, комплексам и отраслям с отражением в системе территориального и ведомственного планирования и проектного управления по целям и результатам деятельности;

– разработку ключевых измеримых показателей эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти по основным направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями государства;

– внедрение мониторинга результативности деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления и исполнения ими своих полномочий на базе единой вертикально интегрированной автоматизированной системы ГАС «Управление»;

– формирование системы стимулирования государственных служащих, базирующейся на показателях результативности и должностных регламентах.



Факторы оценки качеств работника

№	Факторы оценки	Коэффициенты значения		
		Для руководителей	Для специалистов	Для служащих
1.	Трудовые качества	0,24	0,24	0,24
2.	Организаторские способности	0,22	0,14	0,12
3.	Компетентность	0,18	0,26	0,26
4.	Личные качества	0,16	0,16	0,16
5.	Психологическая совместимость с коллективом	0,20	0,20	0,22
	Всего	1,0	1,0	1,0



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

№	Факторы оценки	Коэффициенты значения		
		Для руководителей	Для специалистов	Для служащих
1.	Трудовые качества		0,20	
2.	Организаторские способности		0,09	
3.	Компетентность		0,21	
4.	Личные качества		0,16	
5.	Психологическая совместимость с коллективом		0,18	
	Всего		0,84	



Результаты оценки качеств специалиста комитета по безопасности предпринимательской деятельности Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты

№	Ф.И.О.	Балы
1	Сабадаш Е.М.	0,64
2	Иванова А.Д.	0,5
3	Новоселова И.К.	0.59
4	Холстовый А.В.	0,35
5	Григорьева А.В.	0,35
6	Никоненко Е.Р.	0,31
7	Голикова Т.А.	0,29
8	Дубова Л.С.	0,58
9	Бабенко А.И.	0,84



Для внедрения системы оценки служащих необходимо:

1. Подготовить Положение об аттестации. Имеет смысл проконсультироваться с юристом, так как возможные изменения (должность, оклад) в результате аттестации должны быть юридически грамотно оформлены.
2. Ознакомить заранее всех сотрудников с целями, датой и методом аттестации, чтобы избежать естественного страха и негативного отношения. Подчеркнуть положительные моменты аттестации.
3. Составить план аттестации (подготовка, проведение, анализ результатов).

Система показателей эффективности и результативности деятельности органов власти

Показатели непосредственного результата служащих.

Показатели конечного эффекта.

Показатели непосредственных процессов связаны с характером функционирования, административными процессами, требованиями к ним.



Оценка эффективности предложенных мероприятий

Эффект	Оценка				
	очень плохо	плохо	удовлетворит ельно	хорошо	очень хорошо
1. Конфликтность в коллективе					
2. Сплоченность коллектива					
3. Сокращение текучести кадров					
4. Социально-психологический климат					
5. Формирование творческих групп					
6. Обратная связь с руководством					



Выводы:

Оценка служащих на государственной службе - это важный и актуальный на сегодняшний день процесс. Проверка служащих на соответствие критериям организации как в психологическом, так и в поведенческом смысле способствует успешному ее развития и создания благоприятных условий для карьерного роста сотрудников.

Анализируя теорию и практику оценки служащих в РФ, следует сказать, что она находится на этапе становления. Есть много проблем с ее организацией и проведением, она разрозненный и несистемный характер, не отвечает многим базовым принципам.

Эффективная организация системы оценки является важным фактором прогресса и развития служащих. Система оценки должна быть ориентирована на конечный результат, иметь справедливый характер и быть простым и понятной для каждого работника.

Анализ международного опыта по вопросам оценки служащих следует выделить ее актуальность для развития российской государственной службы.



Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ



Доклад закончен.

Спасибо за внимание!