

Список использованных источников:

- 1) Агкацева, И.Э., Бойко, С.В., Гужов, В.В., Федорова, Т.Н. Анализ состояния и перспектив развития инновационного сектора экономики России : монография / И.Э. Агкацева, С.В. Бойко, В.В. Гужов, Т.Н. Федорова. - Троицк, 2010. - 401 с.
- 2) Голубев, А. А. Экономика и управление инновационной деятельностью / А. А. Голубев. – СПб: СПбГУ ИТМО, 2012. – 119 с.
- 3) Карлик, А. Е., Платонов В. В. Современные направления исследования экономики предприятия и управления инновациями / А. Е. Карлик, В. В. Платонов. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 101 с.
- 4) Подборнова Е.С. Характеристика инновационной деятельности Самарской области // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2019. Т. 10. № 1. С. 43-47.
- 5) Регионы России. Основные характеристики субъектов РФ. М., Росстат, 2018, 694 с.
- 6) Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. -Р76 М., 2017 – 686 с.
- 7) Россия в цифрах. 2018: Крат.стат.сб./Росстат- М., Р76 2018 - 522 с. ISBN 978-5-89476-450-4.
- 8) Скурихина Е. В. Инвестиционно-инновационный потенциал региона: сущность, содержание, факторы состояния и развития // Молодой ученый. — 2012. — №3. — С. 192-195. — URL <https://moluch.ru/archive/38/4373/> (дата обращения: 12.02.2019).
- 9) Тюкавкин Н.М., Подборнова Е.С. Управление инновационными процессами в промышленном комплексе региона // Друкеровский вестник.- 2019.- №5 (31).- С. 232-239.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ И ОБОБЩЕНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Подоян Елена Анатольевна¹

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Самарский государственный технический университет" в г. Новокуйбышевске

Аннотация: статья посвящена вопросам систематизации и обобщения

¹Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Самарский государственный технический университет" в г. Новокуйбышевске.

существующего опыта по оценке результатов труда государственных и муниципальных служащих за рубежом. Значительное внимание уделено представлению показателей оценки результативности труда в соотношении достигнутого результата работы, который рассматривается как процесс и результат оказания социально-значимой услуги населению. В статье приводятся также критерии оценки деятельности по оказанию социально-значимых услуг жителям муниципальных образований.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие, результаты труда государственных и муниципальных служащих, социально-значимая услуга, показатели оценки результативности труда.

Результативность труда государственных и муниципальных служащих определяется соотношением планируемых и реальных качественных и количественных параметров оценки результата их трудовой деятельности (т.е. осуществления социальной услуги в отношении жителей городских округов и последующего повышения уровня экономического и социального положения граждан). Планируемые качественные и количественные показатели оценки результата должны определяться на выявленной оценке уровня потребностей населения муниципального образования в социальных услугах при этом они ограничиваются объемом:

1. Суммой бюджетных средств определяемых для оказания социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-педагогических, социально-экономических и социально-правовых услуг населению муниципального образования.

2. Суммой бюджетных средств, определяемых для оплаты и стимулирования труда государственных и муниципальных служащих.

3. Суммой бюджетных средств, определяемых для реализации административно-хозяйственных и энергетических затрат муниципального образования.

4. Суммой бюджетных средств, определяемых для обеспечения технических и информационных трат муниципального образования.

5. Суммой бюджетных средств, определяемых на оплату услуг организаций-аутсорсеров.

Деятельность муниципальных образований по оказанию социальных услуг признается результативной только тогда, когда фактический результат трудовой деятельности фактически приближается к запланируемому состоянию, соответствует цели деятельности муниципального образования и находится в рамках выделенных бюджетных средств.

В оценке результативности трудовой деятельности муниципальных служащих по оказанию социально-значимых услуг гражданам муниципального образования

Выделяют следующие критерии для оценки результатов труда

государственных и муниципальных служащих в рамках основной деятельности по оказанию социально-значимых услуг населению[1]:

1) полнота предоставления услуги в соответствии с требованиями документов и ее своевременность;

2) результативность (эффективность) предоставления услуги:

- материальная (степень решения материальных или финансовых проблем клиента), оцениваемая непосредственным контролем результатов выполнения услуги;

- нематериальная (степень улучшения психоэмоционального, физического состояния клиента, решения его правовых, бытовых и других проблем в результате взаимодействия с исполнителем услуги), оцениваемая косвенным методом, в том числе путем проведения социальных опросов, при этом должен быть обеспечен приоритет клиента в оценке качества услуги;

3) временные затраты на оказание услуги;

4) возможность получения оценки качества услуги со стороны клиента;

5) установление взаимосвязи между предложенной услугой и реальными потребностями клиента.

Основным назначением такой оценки результатов труда государственных и муниципальных служащих становится: обоснование информации о профессиональном уровне работников; дальнейшее стимулирование работников на дальнейший рост трудовых показателей, а также использование данных такой оценки с целью организации поощрений или санкций работников.

Таким образом, можно утверждать, что критерии и способы оценки результатов трудовой деятельности государственных и муниципальных служащих на сегодняшний день становятся одними из качественных характеристик их труда. Это подтверждается анализом и систематизацией опыта таких экономически развитых стран, как США, Франция, Великобритания, Япония и Италия [2; 3; 4; 5; 6], который позволяет сделать вывод о том, что стимулирование роста производительности и качества результатов трудовой деятельности государственных и муниципальных служащих основывается на действенной системе стимулирования труда, основанной на использовании комплексного подхода к оценке полученных ими трудовых результатов (Таблица 1).

Таблица 1 – Обобщение зарубежного опыта оценки трудовых результатов государственных и муниципальных служащих

Критерий сравнения	Государство				
	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	Япония	Франция	США	Италия

Часто используемая методика оценки	Аттестация служащих	Оценка индивидуальных результатов труда служащего	Оценка индивидуальных результатов труда служащего	Оценка индивидуальных результатов труда служащего	Оценка соответствия Должностных требований и индивидуальных результатов труда служащего
Цель	Соответствие профессиональных компетенций работника его должности; продвижение по карьерной лестнице	Продвижение по карьерной лестнице, материальная и нематериальное стимулирование по результатам	Карьерный рост, материальное / нематериальное стимулирование по итогам проведенной оценки	Соответствие профессиональных компетенций работника его должности; продвижение по карьерной лестнице; стимулирование по итогам проведенной оценки	Карьерный рост, материальное / нематериальное стимулирование по итогам проведенной оценки
Периодичность проведения процедуры	Не чаще 1 раза в течение календарного года	Не чаще 1 раза в течение календарного года	Не чаще 1 раза в течение календарного года	Не чаще 1 раза в течение календарного года	Не чаще 1 раза в течение трех лет
Наименование метода	Метод графических моделей	Балльно-рейтинговый метод	Балльно-рейтинговый метод	Балльно-рейтинговый метод	Балльно-рейтинговый метод
Стэйкхолдер процесса оценки	Аттестационная комиссия, непосредственный руководитель аттестуемого	Оценочная группа, непосредственный руководитель оцениваемого	Непосредственный руководитель оцениваемого	Оценочная группа, непосредственный руководитель оцениваемого	Оценочная группа, непосредственный руководитель оцениваемого
Критерии оценки	статистические данные, характеризующие цель и результат работ за истекший период; планы работы на	-показатели результативности труда в сопоставлении с должностными обязанностями	Сопоставление должностных требований и квалификации и профессиональных навыков, деловых	Сопоставление должностных обязанностей и индивидуальных показателей эффективности	Компетентность; способность решать профессиональные задачи; способность оказывать воздействие на общий

	следующий год; сведения по наличию повышения квалификации; деловая оценка работника и перспектив включения в кадровый резерв		качеств работника		организационный результат
Применение результатов в дальнейшей деятельности	Снятие с должности; возможность включения сотрудника в кадровый резерв; карьерный рост	Поощрение (материальное и нематериальное); снятие с должности; карьерный рост	Поощрение (материальное и нематериальное); снятие с должности; карьерный рост	Поощрение (материальное и нематериальное); снятие с должности;	Поощрение (материальное и нематериальное); снятие с должности;
«Плюсы» методики	Привязка результатов оценки к организационному карьерному планированию и организации материального стимулирования труда персонала	Связь результатов оценки с системой оплаты и стимулирования труда системой управления по целям	Наличие объективной шкалы показателей результативности труда, позволяющей обеспечить точность оценки	Связь результатов оценки с системой стратегического планирования; системой оплаты и стимулирования труда; обеспечение высокой адаптивности к изменениям	Возможность ранжирования должностей муниципальной службы по критерию влияния на конечный результат деятельности; установления вилки в оплате труда с целью оптимизации системы оплаты и стимулирования труда; использование результатов оценки в системе стратегического управления персоналом

«Минусы» методики	Некоторая степень формальности и методики	Сложность разработки обоснованной, объемной шкалы индивидуальных показателей результативности труда работника	Сложность разработки обоснованной, объемной шкалы индивидуальных показателей результативности труда работника.	Сложность разработки обоснованной, объемной шкалы индивидуальных показателей результативности труда работника.	Слишком общие факторы оценки должности
-------------------	---	---	--	--	--

Как показала систематизация опыта оценки результатов труда государственных и муниципальных служащих в зарубежных странах, система оплаты и стимулирования труда должна напрямую зависеть от фактической их результативности. Что касается ситуации в Российской Федерации, то этот подход к организации оценки результатов трудовой деятельности органов государственного и местного самоуправления находит подтверждение в задаче организации деятельности этих органов, поставленной Президентом Российской Федерации перед исполнительной ветвью власти, которая озвучивает необходимость создания таких условий труда, которые позволили бы повысить результативность работников на всех уровнях управления.

Список использованных источников:

- 1) ГОСТ Р 52143—2013 «Социальное обслуживание населения. Основные виды социальных услуг» // База нормативных документов // <https://files.stroyinf.ru/Data2/1/4293774/4293774192.pdf> / 24.02.2020
- 2) Григорьев С. Местное управление в Великобритании // Вопросы экономики. - 2005. - № 5. - С.28.
- 3) Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. - М.: Экзамен, 2009. - 447с.
- 4) Лобанов В. Управление высшим административным персоналом (опыт Голландии и США) // Экономист. - 2007. - № 4. - С.118-123.
- 5) Подолян Е.А. Материальное стимулирование муниципальных служащих на основе совершенствования оценки результативности их труда/Дисс. на соискание степени кандидата эк.наук. На правах рукописи. – М.:РГБ, 2010.
- 6) Смольков В.Г. Управление персоналом государственной службы в зарубежных странах // Социально-гуманитарные знания. - 2006. - № 5. - С. 208-220.
- 7) Стукало М. Г. Зарубежный опыт организации работы с кадровым резервом на государственной (публичной) службе // Молодой ученый. — 2017. — №51. — С. 247-249.