

УДК 351  
Дулаев А.Х.,

*магистрант РАНХиГС Северо-кавказский филиал ,*

*Россия, г.Пятигорск.*

## ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

*Dulaev A.H.,*

*Undergraduate RANEP North Caucasus branch,*

*Russia,Pyatigorsk.*

## MAIN FACTORS AND MECHANISM OF PERSONAL EFFICIENCY OF A MUNICIPAL EMPLOYEE

**Аннотация.** В статье рассматривается сущность и критерии личной эффективности деятельности муниципального служащего. Дается авторская классификация подходов к разработке критериев и показателей оценки личной эффективности труда муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** личная эффективность, муниципальный служащий, показатели эффективности.

**Abstract.** The essence and the criteria of personal efficiency of municipal employee are considered in this article. The author's classification of approaches to the development of criteria and indicators of personal efficiency of municipal employees' work assessment is given.

**Key words:** personal efficiency, municipal employee, indicators of efficiency.

Оценка труда муниципального служащего должна находиться в прямой зависимости от показателей личной эффективности и результативности его деятельности, которые, в свою очередь, оказывают влияние на эффективность деятельности органа местного управления; также оценка труда муниципального служащего должна представлять собой максимальное отражение степени его личного вклада в достижение конечных результатов, целей и задач органа местного самоуправления. Для того, чтобы оценить личную эффективность деятельности муниципального служащего, необходима разработка системы показателей личной эффективности, поскольку применение такой системы даст возможность стимулирования тех муниципальных служащих, которые успешно справляются со своими обязанностями, корректирования недостатков в деятельности тех муниципальных служащих, чья личная эффективность находится на недостаточном уровне, а также избавления от тех, чья личная эффективность ниже определенного уровня.

Анализ научной литературы по данному вопросу, а также разработок экспертов в данном направлении позволяет прийти к выводу, что в настоящее время отсутствует единый системный подход к толкованию понятия личной эффективности деятельности муниципальных служащих, а также к ее сущности и значению для муниципального управления. Также в настоящее время отсутствует необходимая нормативно-правовая база, в соответствии с которой могла бы оцениваться личная эффективность деятельности муниципальных служащих, что требует более детального рассмотрения данного вопроса.

В настоящее время оценка профессиональной деятельности муниципального служащего базируется на ряде показателей, а именно [2]:

- показатели, характеризующие личную результативность профессиональной деятельности муниципального служащего в рамках возложенных на него обязанностей;

- показатели эффективности деятельности самостоятельного структурного подразделения местного органа власти.

Показатели личной эффективности и результативности профессиональной деятельности муниципального служащего в обязательном порядке должны быть закреплены в положениях его должностной инструкции.

Показатели личной профессиональной эффективности деятельности муниципального служащего состоят из набора количественных, качественных и временных характеристик.

Количественные характеристики выступают как указатель на объем выполненной муниципальным служащим работы, который может быть выражен в тех или иных единицах измерения (например, количество оформленных документов, выполненных заданий и т.д.).

Что касается качественных характеристик личной профессиональной эффективности деятельности муниципального служащего, то к ним можно отнести следующие: аккуратность; безошибочность; точность; уровень применения современных технологий в процессе оформления материалов и документов на техническом, правовом, экономическом, организационном уровнях и т.д.

Если же вести речь о временных характеристиках, то в их рамках учитывается соблюдение (или несоблюдение) тех или иных сроков (установленных положениями муниципальных правовых актов и другими НПА), выполнение заданий особой важности и сложности в течение определенного времени и др.

Что касается оценки показателей личной эффективности деятельности муниципального служащих, непосредственно подчиненных (в соответствии со

структурной организацией органа муниципальной власти) руководителю соответствующего структурного подразделения органа местного самоуправления, то она производится руководителем такого подразделения.

Если же необходимо оценить личную эффективность деятельности руководителя самостоятельного структурного подразделения органа муниципальной власти, то ее может производить как руководитель в органе местного самоуправления, курирующий деятельность соответствующего структурного подразделения (например, в администрациях муниципальных образований эти функции возложены на заместителе главы администрации муниципального образования, а также на управляющего делами администрации муниципального образования), так и сам руководитель местного органа власти.

В свою очередь, если необходимо оценить показатели эффективности деятельности заместителей главы муниципального образования, либо руководителя аппарата администрации муниципального образования, а также тех муниципальных служащих, которые непосредственно подчинены главе муниципального образования, то такая оценка может быть произведена главой муниципального образования.

Реформа муниципальной службы Российской Федерации, направленная, помимо прочего, также и на модернизацию деятельности, как каждого муниципального служащего, так и органов местного самоуправления в целом, как и в большинстве стран Запада, предполагает, что в практику будут внедрены показатели личной эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих, что даст возможность преобразовать муниципальную службу в современную и систему профессиональной служебной деятельности с целью максимально эффективного и результативного исполнения функций и полномочий органов муниципальной власти [4].

Для того, чтобы стать еще более эффективным в своей деятельности, муниципальному служащему необходимы следующие качества:

1. Вера в достижимость своих целей и в то, что способен их достичь.
2. Навыки планирования деятельности.
3. Ответственность.
4. Убеждения.

Факторы, которые могут способствовать эффективности

1. Организованность. Способность к организации и систематизации личных дел.
2. Тайм-менеджмент. Способность управлять своим временем.
3. Самодисциплина. Способность совершать все действия для достижения поставленных задач.

4. Самообразование. Способность к самостоятельному обучению.

5. Коммуникабельность. Способность к общению с другими людьми и установке связей.

В соответствии с основными направлениями реформирования муниципальной службы предполагается, что в широкую практику будут введены показатели личной эффективности и результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих, которые дадут возможность (в качестве конкретно определенных целевых значений параметров качественного и количественного характера) зафиксировать степень и особенности достижения целей и выполнения тех задач, которые возложены на органы местного самоуправления, их структурные подразделения, а также отдельно взятых муниципальных служащих. Внедрение описываемых механизмов даст возможность повысить качество деятельности муниципальных служащих и установить тесные взаимосвязи между оценкой личной результативности и системой стимулирования труда.

Разработка, формирование и закрепление системы показателей личной результативности для отдельных должностей муниципальной службы возможна в самое ближайшее время, так как в законодательном порядке уже созданы все предпосылки, для того, чтобы ввести использование подобных систем в практику [1]. Помимо этого, для отдельных категорий муниципальных служащих можно применять особые схемы оплаты труда в зависимости от того, каковы показатели их личной эффективности и результативности.

Необходимо также отметить, что в законодательстве уже заложены отдельные принципы, характеризующие взаимосвязь показателей личной эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих с показателями эффективности и результативности деятельности муниципальных органов власти как целостной системы.

С помощью системы обобщенных показателей результативности деятельности органа местного самоуправления можно охарактеризовать эффективность его деятельности, причем формирование таких обобщенных показателей возможно со стороны субъектов бюджетного планирования в бюджетных докладах; соответственно, такие показатели будут выступать в качестве ориентиров определения показателей личной эффективности и результативности деятельности каждого отдельно взятого муниципального служащего. В качестве основы в данном случае может выступать взаимосвязь целей и задач органа муниципального управления, с одной стороны, и показателей результативности – с другой. Помимо этого, идеальным вариантом будет противопоставление определенной цели или задачи субъекта бюджетного планирования каждому показателю результативности, равно как и закрепление целевого значения показателя личной эффективности и результативности деятельности муниципального служащего.

Таким образом, обобщенные показатели эффективности и результативности деятельности органов муниципальной власти должны характеризовать достижение целей и задач, общих для широкого круга субъектов бюджетного планирования; специфические показатели эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти должны характеризовать достижение целей и задач, характерных для определенного субъекта бюджетного планирования.

Затем, на основе показателей эффективности и результативности деятельности органов муниципальной власти в соответствии с законодательством должны быть разработаны показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Эту систему показателей можно разработать для каждого конкретного муниципального служащего путем изменения формулировок показателей результативности деятельности органов муниципальной власти с учетом максимизации степени влияния муниципального служащего на данный показатель.

Следовательно, согласно законодательству, для муниципальных служащих устанавливаются также два типа показателей: обобщенные показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности и специфические показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Под обобщенными показателями личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности понимаются типовые показатели (процессов), общие для многих муниципальных служащих. Ими могут выступать показатели, характеризующие сроки подготовки нормативных правовых актов, приема и выдачи документов и так далее.

Под специфическими показателями личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности понимаются индивидуально

установленные для отдельных муниципальных служащих показатели (непосредственного результата и конечного эффекта), связанные со спецификой деятельности органа муниципальной власти и/или спецификой деятельности муниципального служащего. Ими могут выступать показатели, характеризующие определенный функционал гражданских служащих, связанный с предоставлением государственных услуг или принятием значимых административных решений.

В целом, согласно терминологии законодательства, можно выделить следующие группы показателей личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих:

- показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, характеризующие эффективность и результативность деятельности органа муниципальной власти (показатели конечного эффекта);

- показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, характеризующие качество принятия и исполнения управленческих и иных решений (показатели непосредственного результата);

- показатели личной эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, характеризующие правовое, организационное и документационное обеспечение исполнения указанных решений (показатели процессов).

Таким образом, можно сделать вывод, что так как вектор деятельности муниципальных служащих направлен на реализацию комплекса таких мер, которые связаны как с социально-экономическим развитием того или иного муниципального образования, так и с удовлетворением потребностей и обеспечением улучшения качества жизни населения муниципальных образований,



то не представляется возможным выделение только экономических или только социальных результатов деятельности муниципального служащего. В силу вышеозначенной причины можно предложить основывать процесс оценки личной эффективности деятельности муниципального служащего на базе экономических и социальных критериев «широкой» эффективности, которые находятся в тесной взаимосвязи с реализацией достижения поставленных целей муниципального образования, а также критериев «узкой» эффективности, которые характеризуют степень достижения целей органов муниципальной власти.

Необходимо также отметить, что личная эффективность деятельности муниципальных служащих определяется не только с точки зрения их профессиональных знаний, навыков и практического опыта, но также и тем, насколько они соблюдают определенные этические нормы (в качестве примера таких норм можно назвать честность, бескорыстность, независимость, неподкупность, искреннюю заинтересованность в том, чтобы максимально эффективно и оперативно решить проблемы местных сообществ и реализовать те или иные инициативы граждан), находящие свое частичное или полное закрепление как в положениях отдельных кодифицированных документов [3], так и в устойчивых стереотипах, сложившихся относительно деятельности муниципальных служащих в плане тех личностных качеств, которые необходимы им в профессиональной деятельности. Обладание муниципальных служащих вышеперечисленными качествами даст возможность повысить управленческую культуру муниципальной службы, а также укрепить доверие граждан к институту муниципального управления в целом, равно как и к его отдельным представителям.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:**

1. Ежукова О.А. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Конституционное и муниципальное право. 2012. №1. С. 61-67.
2. Крахмалов А.Н. Оценка эффективности труда муниципальных служащих // Вестник Поволжского института управления. 2013. №1(34). С. 113-118.
3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. URL: <http://tu24.rosim.ru/documents/68314> (дата обращения: 04.11.2016).
4. Хрусталеv Н.В. Критерии и методы социологической оценки профессионализма муниципальных служащих // Теория и практика общественного развития. 2011. №3. С. 69-70.