

Повышение эффективности системы оценки муниципальных служащих (на примере Администрации городского округа город Уфа)

Выполнил: И.К. Гиниатуллин

Научный руководитель: Руководитель Н.М. Филиппова, к.пед.н. доцент

Актуальность темы исследования

Современное состояние кадрового состава муниципальной службы не в полной мере соответствует предъявляемым к нему современным требованиям. Причины сложившейся ситуации обусловлены, прежде всего, неэффективностью системы оценки деятельности муниципальных служащих. В настоящее время нет достаточно эффективной системы оценки деятельности муниципальных служащих, а существующие способы оценки основываются на формальных показателях, и сводятся только к проведению аттестации, что никаким образом не влияет на заработную плату муниципального служащего.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является система оценки муниципальных служащих в администрации городского округа город Уфа

Предметом исследования является эффективность системы оценки муниципальных служащих в Администрации городского округа город Уфа

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка предложений по совершенствованию системы оценки муниципальных служащих Администрации городского округа город Уфа. .

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- рассмотреть организационно-управленческие особенности системы оценки деятельности муниципальных служащих в системе местного самоуправления;
- изучить структуру и дать характеристику Администрации городского округа город Уфа;
- провести анализ эффективности существующих методов оценки муниципальных служащих Администрации городского округа город Уфа;
- представить основные направления по повышению эффективности оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих;
- разработать мероприятия по повышению эффективности оценки и контроля профессиональной деятельности муниципальных служащих.

ПРОБЛЕМА	ПРИЧИНЫ	ПОСЛЕДСТВИЯ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p>Оценка и контроль профессиональной компетенции муниципальных служащих носит скорее формальный характер, при этом результаты этой оценки никак не анализируются и не используются в целях повышения профессионализма работников администрации.</p>	<p>Низкое качество организации оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих</p>	<p>Расстановка специалистов зависящая от профессионального развития. Некачественное исполнение сотрудниками поставленных задач в процессе работы. Застой, видимость работы</p>	<p>Подробный анализ полученных результатов оценки позволит более рационально использовать потенциал муниципальных служащих и производить расстановку специалистов в зависимости от профессионального развития.</p>
<p>Узкая направленность оценки результативности деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>предлагаемый Управлением кадровой политики и муниципальной службы перечень показателей эффективности и результативности деятельности не учитывает соответствие проводимой политики и предоставляемых муниципальных услуг требованиям и ожиданиям граждан</p>	<p>Оценка имеет экономическую направленность, при этом мало внимания уделяется социальной составляющей.</p>	<p>Необходимо проводить комплексную оценку. Равнозначное использование как экономической, так и социальной составляющей</p>

ПРОБЛЕМА	ПРИЧИНЫ	ПОСЛЕДСТВИЯ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p>Степень достижения плановых показателей администрации оценивается лишь 1 раз в год (по итогам года)</p>	<p>Низкое качество организации оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих</p>	<p>Ежегодного анализа недостаточно для формирования интегральных оценок, отражающих эффективность деятельности каждого сотрудника, подразделения, а также администрации муниципального образования в целом.</p>	<p>По результатам каждого отчетного периода (месяц, квартал, год) необходимо проводить анализ достигнутых результатов и причин, по которым реализация поставленных задач была затруднена.</p>
<p>Не до конца сформирована система оценки эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации городского округа город Уфа и ее сотрудников.</p>	<p>Отсутствуют четкие дифференцированные критерии качественной оценки эффективности деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>Снижение профессиональной отдачи, пассивность муниципальных служащих.</p>	<p>При проведении оценки эффективности деятельности муниципального служащего целесообразно использовать дифференцированных критериев оценки по определенным показателям. Использование четких дифференцированных критериев оценки эффективности деятельности обеспечит индивидуальный подход и позволит собрать более полную и объективную информацию об оцениваемом.</p>

ПРОБЛЕМА	ПРИЧИНЫ	ПОСЛЕДСТВИЯ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p>Степень достижения плановых показателей администрации оценивается лишь 1 раз в год (по итогам года)</p>	<p>Низкое качество организации оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих</p>	<p>Ежегодного анализа недостаточно для формирования интегральных оценок, отражающих эффективность деятельности каждого сотрудника, подразделения, а также администрации муниципального образования в целом.</p>	<p>По результатам каждого отчетного периода (месяц, квартал, год) необходимо проводить анализ достигнутых результатов и причин, по которым реализация поставленных задач была затруднена.</p>
<p>Не до конца сформирована система оценки эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации городского округа город Уфа и ее сотрудников.</p>	<p>Отсутствуют четкие дифференцированные критерии качественной оценки эффективности деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>Снижение профессиональной отдачи, пассивность муниципальных служащих.</p>	<p>При проведении оценки эффективности деятельности муниципального служащего целесообразно использование дифференцированных критериев оценки по определенным показателям. Использование четких дифференцированных критериев оценки эффективности деятельности обеспечит индивидуальный подход и позволит собрать более полную и объективную информацию об оцениваемом.</p>

ПРОБЛЕМА	ПРИЧИНЫ	ПОСЛЕДСТВИЯ	ПУТИ РЕШЕНИЯ
<p>Квалификационный экзамен не является инструментом повышения квалификации, уровня профессионализма муниципальных служащих, инструментом мотивации.</p>	<p>Формализм при проведении экзамена, оценка не связана с качеством работы муниципальных служащих.</p>	<p>Отсутствуют объективные критерии оценивания деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>Доработка системы показателей оценивания деятельности муниципальных служащих. Изменение отношения к квалификационному экзамену с целью усиления его влияния на уровень профессионализма, мотивации муниципальных служащих</p>

Благодарю за внимание!