

Тоскина Оксана Олеговна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Совершенствование процедуры оценки персонала государственной службы в современных условиях (на примере администрации г. Курска)

Аннотация. В статье проанализированы некоторые процедуры оценки персонала. Выделены на примере администрации г. Курска несколько основных направлений, которые использовались для эффективной оценки работников. Отмечена необходимость совершенствовать процессы, связанные с управлением персоналом, в том числе процедуры оценки персонала с целью выявления лучших кандидатов и обеспечения оптимального подбора специалистов.

Сделаны выводы о необходимости разработки четких и объективных критериев оценки персонала, и о важности систематической оценки персонала на протяжении всего периода работы.

Ключевые слова: оценка персонала, государственная служба, современные подходы, администрация г. Курска, анализ данных, управление персоналом.

В современном мире управление персоналом является одной из ключевых задач в государственных органах. Эффективность работы государственной службы напрямую зависит от качества и профессионализма ее сотрудников. Поэтому необходимо постоянно совершенствовать процедуры оценки персонала, чтобы выявить лучших кандидатов и обеспечить оптимальный подбор специалистов.

Администрация г. Курска – не исключение. В условиях быстрого развития технологий, изменения требований к работникам и повышения конкуренции на рынке труда, администрация столицы Курска активно работает над улучшением процедуры оценки своих сотрудников. В статье рассматриваются основные аспекты этой работы

и примеры успешных практик, которые могут быть полезными для других государственных органов при разработке своей системы оценки персонала.

Оценка персонала позволяет установить эффективность и качество работы служащих, выявить их сильные и слабые стороны, а также определить потребности в проведении дополнительного обучения или тренинга.

Существующая процедура оценки персонала государственной службы может быть улучшена путем внедрения новых методик и подходов. Например, использование 360-градусной обратной связи позволит получить оценку от различных сторон – начальников, коллег и подчиненных. Это поможет более полно охарактеризовать компетентности и навыки служащих.

Также необходимо обратить внимание на объективность процедуры оценки. Для этого можно привлечь независимых экспертов или использовать автоматизированные системы для анализа данных. Это избавит процесс от возможного субъективизма и повысит достоверность результатов.

В целом, разработка и внедрение современных подходов к оценке персонала государственной службы в администрации г. Курска способствует повышению эффективности работы и обеспечению высокого качества предоставляемых услуг.

Анализ современных подходов к оценке персонала в государственной службе является неотъемлемой частью процесса совершенствования системы управления персоналом. На примере администрации г. Курска можно выделить несколько основных направлений, которые используются для эффективной оценки работников [1, с.194].

Первым подходом является использование ключевых показателей производительности (KPI), которые позволяют определить конкретные цели и задачи для каждого сотрудника и регулярно отслеживать их выполнение. Это позволяет более объективно оценивать результативность работы каждого сотрудника и принимать меры по повышению его эффективности.

Вторым подходом является использование 360-градусной обратной связи, которая предполагает получение оценки не только от непосредственного руководителя, но и от коллег, подчиненных и клиентов. Такой подход помогает

получить более полную картину о работе сотрудника и выявить его сильные стороны, а также области для улучшения.

Третьим подходом является использование компетенций как основы для оценки персонала. Это предполагает определение необходимых навыков и знаний, которые должны быть у сотрудника для выполнения своей работы на высоком уровне.

В современных условиях, когда требования к государственным служащим становятся все более высокими, процедура оценки персонала администрации г. Курска играет ключевую роль в определении эффективности работы государственных служащих и выявлении потребностей в их развитии.

Одной из особенностей оценки персонала администрации г. Курска является ее комплексность. В рамках данной процедуры не только оцениваются результаты работы служащего, но и его профессиональные навыки, личностные качества, уровень ответственности и коммуникативные способности. Такой подход позволяет определить не только насколько эффективна работа конкретного сотрудника, но и его потенциал для дальнейшего развития [5, с.145].

Еще одной особенностью оценки персонала администрации г. Курска является ее системность. Процедура проводится регулярно – обычно один или два раза в год – что позволяет отслеживать изменения в работе служащего и вносить коррективы в его дальнейшую деятельность. Кроме того, оценка персонала проводится не только руководителем непосредственного подразделения, но и с участием коллег и подчиненных, что помогает получить объективную оценку работы служащего.

Проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются при оценке персонала государственной службы в современных условиях, являются значительными и требуют серьезного внимания. Во-первых, одной из основных проблем является отсутствие объективности в процессе оценки. Часто решение о повышении или наказании принимается на основе субъективного мнения начальника или политической принадлежности сотрудника, что негативно сказывается на качестве работы государственных служащих [1, с.201].

Во-вторых, необходимость постоянного обновления критериев оценки и разработка новых методик также представляет существенную проблему. Современные условия требуют от государственных служащих новых знаний и умений, а значит, необходимо разрабатывать критерии оценки, соответствующие актуальным требованиям.

Еще одной проблемой является недостаточное финансирование процедуры оценки персонала. Отсутствие достаточных ресурсов может привести к тому, что оценка будет проводиться формально и не будет иметь реального влияния на карьерное развитие государственных служащих.

В современных условиях, когда эффективность государственного аппарата становится важным фактором развития страны, совершенствование процедуры оценки персонала государственной службы является неотъемлемой частью улучшения работы администрации г. Курска. Для этого можно предложить ряд рекомендаций [4, с.97].

Во-первых, необходимо разработать четкие и объективные критерии оценки персонала. Это поможет избежать субъективизма и повысит прозрачность процесса. Критерии должны быть связаны с выполнением служебных обязанностей, достижением поставленных целей и профессиональным развитием.

Во-вторых, важно проводить систематическую оценку персонала на протяжении всего периода работы. Это позволит выявить проблемные моменты и своевременно предпринять меры для их устранения или корректировки деятельности конкретных сотрудников.

Необходимо уделить внимание определению критериев успешности работы сотрудников администрации г. Курска. Это может включать такие показатели, как эффективность решения задач, уровень ответственности и коммуникационные навыки. Кроме того, следует обратить внимание на специфические требования и компетенции, необходимые для работы в администрации [4, с.132].

Далее необходимо разработать объективные методы оценки персонала, которые позволят получить достоверные результаты. Это могут быть как количественные показатели (например, количество выполненных проектов), так и

качественные характеристики (например, уровень удовлетворения клиентами). При этом следует учесть возможность субъективного фактора при оценивании и принять меры для его минимизации.

Литература

1. Андреева Д.А. Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб., 2021. 19 с.

2. Белевцова Т.В. Совершенствование системы профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих // Актуальные исследования, 2020. № 20 (47).

3. Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // Ars Administrandi (Искусство управления). 2019. Том 9, № 4. С. 550–569.

4. Копылова Е.Н. Применение комплексной оценки деятельности государственных служащих при отборе в управленческую команду // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2020. № 1. С. 119-124.

5. Ростовцева Ю.В. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: правовые и организационные проблемы: автореф. дисс.... канд. юр. наук. М., 2020. 22 с.