А.В. Руденко

ОЦЕНКА УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Современный этап развития российского общества, связанный с реформированием государственного управления, системы местного самоуправления, поставил перед профессионалами в сфере государственного и муниципального управления ряд непростых задач, для которых не существует готовых решений. Фактором оптимального решения насущных общественных, кризисных проблем становятся высокий профессионализм и творческое мастерство государственных и муниципальных служащих, которые к тому же способствуют повышению эффективности управленческой деятельности. В этом контексте особое значение приобретает одна из актуальнейших задач государственной, а также муниципальной кадровой политики – контроль и оценка деятельности кадров, установление мер ответственности за эффективность их деятельности.

В сегодняшней практике муниципального управления в основном используется одна законодательно закрепленная форма оценки деятельности муниципальных служащих. Так, для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности муниципальной службы, а также решения вопроса о присвоении муниципальному служащему очередного квалификационного разряда проводится аттестация муниципальных служащих[1]. Очевидно, что помимо аттестации должны проводиться и другие оценочные мероприятия, встроенные в общую систему кадровой работы в организации таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию. К таким оценочным процедурам, на наш взгляд, может быть отнесена оценка успешности профессиональной деятельности специалистов, которая является одним из факторов, содействующих или препятствующих повышению эффективности управленческой деятельности. Она отражает степень удовлетворен-

[1] См.: Закон Нижегородской области от 21 сентября 1998 г. № 11-З «О муниципальной службе и муниципальных должностях в Нижегородской области» (с изменениями от 12 марта 1999 г., 19 июня 2000 г., 24 августа, 27 сентября 2001 г., 12 августа 2002 г., 13 ноября 2003 г., 30 апреля, 23 июля, 29 декабря 2004 г., 1 апреля, 11 мая 2005 г.). Н.Новгород, 2005.

ности работой и, следовательно, уровень успешности является фактором, влияющим на результативность и качество деятельности профессионалов.

Оценка уровня успешности профессиональной деятельности муниципальных служащих служит трем целям: административной, информационной и мотивационной. Административные цели возникают как реакция на результаты труда работника. Информационная функция обеспечивает потребность человека в знании оценки своего труда для того, чтобы он смог скорректировать свое поведение. Мотивационная цель состоит в том, что оценка является важнейшим мотивом поведения[1].

Из каких же источников муниципальные служащие узнают об оценке своего профессионального труда? Опираясь на данные социологического исследования «Проблемы муниципальной службы в свете ее реформирования»[2], проведенного Волго-Вятской академией государственной службы среди муниципальных служащих Нижегородской области, укажем следующие источники: 62% респондентов узнают об оценке от своего непосредственного руководителя; 56% – от клиентов, с которыми работают; 53% – из отзывов коллег. От вышестоящего руководства узнают оценку своего труда только 35% служащих. Оценка степени эффективности труда каждого работника – обязательный элемент системы контроля организации. Это важнейшая функция каждого руководителя, работников кадровых служб. Вероятно, у вышестоящего руководства местных администраций не всегда есть возможность и время оценить профессиональный труд муниципального служащего и сообщить ему результаты оценки.

Поощрение является одной из форм признания заслуг муниципальных служащих, оценки их деятельности. В результате исследования выяснилось, что профессиональные успехи муниципальных служащих отмечаются чаще всего поддержкой и одобрением коллег, в трети случаев – денежными премиями, реже всего профессиональные успехи отмечаются официальными благодарностями, наградами, личными поощрениями руководства и дополнительными надбавками к заработной плате.

По данным, полученным в ходе указанного социологического исследования, оценки респондентов были распределены по четырем группам, отражающим характер, содержание и объем работы;

---

[1] См.: *Шкатулла В.И.* Настольная книга менеджера по кадрам. Изд.2-е, изм. и доп. М., 2000.

[2] См.: Отчет о социологическом исследовании по теме «Проблемы муниципальной службы в свете ее реформирования». Н.Новгород, 2006.

достойную оплату и возможность продвижения, престижность работы; состояние рабочего места и его оснащение; взаимоотношения с сослуживцами и руководством.

Рассмотрим первую группу факторов успешности профессиональной деятельности муниципального служащего, отражающую стремление муниципальных служащих к реализации своего профессионального потенциала.

К особенностям муниципальной службы как профессиональной деятельности можно отнести:

– необходимость работника действовать с учетом многочисленных нормативных предписаний, законодательных актов, внешней регламентации;

– частое возникновение трудно прогнозируемых экстремальных ситуаций и действие экстремальных управленческих факторов;

– иерархические отношения и взаимодействия;

– наличие не только прямой ответственности за результаты своей деятельности, но и ответственность за косвенные последствия принятых решений[1].

Муниципальный служащий своими действиями в конкретной области деятельности должен объективировать внешне заданную функцию власти, но при этом он несет персональную ответственность за то, что, казалось бы, является внешне заданным. Служащие часто выполняют работу четко в соответствии с должностной инструкцией (с этим согласились 60,8% опрошенных), несут высокую ответственность за результаты профессиональной деятельности (это отметили 81,7% респондентов).

Показательно, что муниципальные служащие стремятся максимально реализовать профессиональный потенциал в своей деятельности (проявлять в работе творчество, инициативу, реализовать профессиональные знания), применять свои способности управленцев, проявляя самостоятельность в выборе решений служебных задач, участвуя в формировании стратегии деятельности организации, разработке долгосрочных планов.

Иерархические отношения и взаимодействия в профессиональной деятельности служащих отразились на показателях успешности, оценивающих коллег, у которых, по мнению респондентов, хорошо развито умение анализировать информацию, владеть ситуацией, организовывать свою работу и работу других (так считают 67,0%, 69,8 и 55,3% опрошенных соответственно). Иерархические отношения косвенно проявляются в ситуации, когда служащие вносят руко-

[1] См.: *Деркач А.* Развитие личностно-профессионального потенциала кадров управления // Государственная служба. 2004. № 4. С. 42–43.

водству предложения по совершенствованию своей профессиональной деятельности, деятельности своего подразделения (54,7% это относят к показателям успешности), но, по мнению 41,1% респондентов, их предложения учитываются.

Особо отметим, что большинство служащих (76,6%) успешно справляются со своими профессиональными задачами, работа нравится 86,6% респондентов; 57,2% опрошенных отметили, что им не приходит мысль сменить работу, вероятно, оттого значительная часть из них (78,7%) видит реальную пользу от выполняемой работы и получает удовлетворение от нее (63,8%).

Ко второй группе факторов успешности профессиональной деятельности муниципального служащего мы отнесли достойную оплату, возможность профессионального и служебного продвижения, престижность работы.

Оплата труда – важнейший стимул трудовой деятельности. Заработная плата во многом влияет на решение человека: поступить на работу или нет, уходить или продолжать работать. Она дает «совет» работнику, с какой отдачей нужно работать. Анализ ответов респондентов показывает, что служащие рассчитывают на достойную оплату труда, но лишь 19,4% согласны с тем, что у них достаточно достойный заработок, а 36% совершенно с этим не согласны.

Для мотивирования труда, заинтересованности служащих в работе, повышения качества труда и ответственности за результаты труда используются системы льгот и доплат. Однако 64,5% опрошенных считают, что у муниципальных служащих нет дополнительных льгот.

Важно отметить, что служащие рассчитывают на справедливую политику продвижений. Она обеспечивает возможность персонального роста, увеличение количества обязанностей и повышение социального статуса. 39,1% опрошенных служащих считают, что у них на службе есть реальные перспективы профессионального роста, совершенствования, но в то же время 31,9% не видят реальные перспективы должностного роста. Более половины служащих имеют возможности повышать профессионализм и реализовать профессиональные знания, учить других, передавать им опыт.

Третья группа факторов успешности профессиональной деятельности муниципального служащего отражает условия труда, в частности, состояние рабочего места и его оснащение. Комфортность рабочего места способствует повышению качества работы служащего. Работники предпочитают удобную не опасную для здоровья среду. Иметь хорошо оборудованное рабочее место является ценностью практически для всех работников (81,9%), однако только 43,8% опрошенных муниципальных служащих трудятся в таких условиях.

Характер работы, ее ритмичность, отсутствие напряжения и стрессов также являются важными факторами успешности профессиональной деятельности муниципальных служащих, однако 51,9% опрошенных отметили, что их работа не соответствует этим требованиям.

Четвертая группа факторов успешности профессиональной деятельности муниципального служащего отражает взаимоотношения с сослуживцами и руководством. Эффективная работа муниципальных служащих во многом зависит от трудового коллектива и степени его сплоченности, характеризующей, насколько члены коллектива удовлетворены совместной работой и насколько их привлекает перспектива продолжать работать вместе. Одним из факторов, определяющих сплоченность коллектива, является время, проведенное вместе. Замечено, что чем больше времени люди проводят вместе, тем более сплоченными они становятся: расширяются возможности для установления дружеских контактов, растет взаимопонимание, выявляются общие интересы и потребности. Так, полученные данные свидетельствуют: 84,3% служащих оценили отношения в коллективе как хорошие и в то же время менее половины опрошенных (48,7%) утверждали, что в их коллективе отсутствуют интриги, группировки. Большинство респондентов отметили, что у них существуют полное взаимопонимание по служебным вопросам, искренность, доверие, теплота в отношениях с коллегами.

Целый ряд обстоятельств влияет на возможность для членов коллектива вместе проводить время, в первую очередь – это характер выполняемой работы и взаимосвязи решаемых служащими задач. Поэтому неслучайно большинство муниципальных служащих сотрудничают с коллегами при решении служебных задач, а те с ними часто советуются по вопросам работы (это отметили 82,5% и 67,5% респондентов). Когда служащий затрудняется, как лучше решить стоящую перед ним профессиональную задачу, он чаще всего обращается за помощью или советом к непосредственному руководителю или коллегам.

Особо отметим, что муниципальные служащие ценят, когда непосредственный начальник, во-первых, проявляет понимание и дружелюбие (79,8% опрошенных считают, что у них хорошие отношения с непосредственным начальником); во-вторых, оценивает результаты их профессиональной деятельности. Однако только 46,0% респондентов согласились с тем, что руководство видит и оценивает их вклад в деятельность организации. Оценку руководства их текущей профессиональной деятельности знают менее половины служащих (48,9%).

Таким образом, взаимоотношения с сослуживцами и руководством являются важным фактором работоспособности, успешности деятельности и удовлетворенности трудом большинства муниципальных служащих.

Оценка успешности профессиональной деятельности муниципальных служащих – фактор, содействующий повышению эффективности деятельности и росту профессионализма служащих. Результаты, полученные в ходе социологического исследования, позволяют оценить не только уровень успешности муниципальных служащих, но и в целом уровень развития органов муниципальной власти, уровень управленческой компетентности.