(cc) BY

Юрченко Ксения Алексеевна
бакалавр, специалист
Азово-Черноморский филиал
ФГБНУ «Всероссийский научно-исследовательский институт
рыбного хозяйства и океанографии»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация*: в статье поднимается важная тема мотивации сотрудников муниципальных образований в Российской Федерации. По мнению автора, концепция муниципального управления не способна эффективно функционировать в отсутствии результативной схемы контролирования, обратной взаимосвязи и корректировки работы. Непосредственно анализ производительности представляет значимость приспособления непрерывного прогноза, а также улучшения работы административных образований, от деятельности которых находится в зависимости жизнь населения и международная значимость страны.*

Ключевые слова*: муниципальное управление, увеличение производительности, анализ деятельности, показатели результативности.*

В обстоятельствах нарастающего внешнего давления на Российскую Федерацию, и как следствие, отягощения общественно-политических также финансовых условий в государстве, увеличения социальных противоречий имеется потребность увеличения производительности муниципального управления. В связи с чем необходимость увеличения производительности работы муниципальных служащих обретает особенную важность.

Эффективность работы считается одним из условий финансового роста и благополучия государства. Человеческий фактор выступает основным компонентом увеличения производительности работы, увеличения эффективности и конкурентоспособности общегосударственной системы. Важным обстоятельством в концепции результативного развития страны считается формирование

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

общегосударственной системы, направленная на поддержание уровня жизни населения.

Эффективность работы муниципальных служащих – это оценка высококлассной работы с точки зрения уровня достижения запланированного итога и ожидаемого общественного результата, но кроме того, соответствия итогов работы с ресурсами, потраченными на ее реализацию.

Анализ производительности работы муниципальных служащих – это «процесс сравнения итогов работы, достигнутых муниципальными работниками, с итогами, нормативно определенными, установленными на стадии планирования» [2]. На данной стадии выполняется анализ соотношения предъявляемых условий к должностям общегосударственной службы и результативности работы муниципальных служащих.

На основе этого понятия производительности исследователи выделяют 4 критерия: направленность на гражданина, снижение времени, требуемого для оказания услуг, снижение затрат, качество услуг.

При формировании конкретной основы сопоставления подобное сравнение дает возможность реализовать процедура оценки эффективности. Под эффективностью подразумевается соотношение итогов работы (результата) организации либо человека к расходам на результат данных итогов (ресурсам). Поэтому можно отметить 2 схемы оценки производительности работы организаций муниципального управления:

– экономическая эффективность – численный анализ взаимоотношений результата к расходам в определенных обстоятельствах: сбережения, получаемые из-за оптимизации и рационализации работы. Определяет сохранение усилий, денег в данный период при функционировании концепций в установленных обстоятельствах;

– социальная эффективность – высококачественный анализ работы, выражающий соответствие цели органа правительства нуждам жителей.

В области правительственного управления основным итогом работы организаций общегосударственного правительства важным считается общественный

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

результат, под которым подразумевается формирование подходящих условий для жителей в пределах государство или за его границами, увеличение качества предоставляемых муниципальных услуг и т. д.

Но следует отметить факт, что оценка производительности работы организаций государственной власти со стороны лишь финансового также общественного результата достаточно ограниченно сообщает о настоящем пребывании дел. Данное сопряжено с тем, что результативность правительственного управления никак не может быть измерена одним признаком, но обусловливается как итог взаимодействия разных условий: естественных, человеческих, общественно-финансовых, природоохранных и др., оказывающих воздействие на реализацию административных решений.

Трудность формирования также замера объективных характеристик производительности правительственного управления обусловливается соответствующими отличительными чертами:

– особенностью страны как сложного предмета управления, обладающего иерархической структурой;

– проблемами формализованного отображения общественно-финансовых действий, проходящих в стране;

– сложностью извлечения надёжных начальных данных;

– проблемами замера единичных характеристик, имеющих систематический, общий вид.

Все данные проблемы объективны. Ведь положение общего признака находится в зависимости от состояния его элементов, также их взаимовлияния. Однако в некоторых ситуациях является без исключения допустимым установление производительности деятельности организаций государственной власти как определенной суммы эффективностей. Данный факт дает возможность распознать внутреннюю и внешнюю результативность муниципального управления [4].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Внутренняя результативность обусловливается отдачей деятельности организаций муниципального управления, что заключается в исследовании, принятии и выполнении административных решений, содействующих увеличению качества жизни жителей. Внешняя результативность – это степень удовлетворения запросов жителей страны.

Анализ итогов работы на базе концепции характеристик стал хорошим инструментом группового рассмотрения для стратегических целей. Данная концепция характеристик дает возможность исследовать главные трудности в некоторых основных нюансах: экономическая работа; взаимоотношения с потребителями муниципальных услуг; процесс внутренних управленческих действий; подготовка и формирование муниципальных служащих.

Достоинствами оценки итогов работы на базе сбалансированной концепции характеристик считаются:

1) наиболее прозрачная процедура формирования стратегических целей и стадий их свершения при участии в целеполагании служащих, что считается незаменимым обстоятельством развития команды и устремленности ее на окончательные итоги;

2) повышение способности идентификации также сосредоточения стараний во взаимоотношениях с потребителями услуг;

3) вспомогательные возможности с целью свершения производительности внутренних управленческих действий или установления обстоятельств улучшения координационной работы и административных технологий, высококлассного формирования муниципальных служащих;

4) присутствие логичных критериев дает возможность разграничить плату работы служащих согласно результативности их работы [1].

Основное превосходство сбалансированной концепции характеристик состоит в том, что она дает возможность заметить четко проявленную причинно-следственную связь среди всех основных нюансов работы муниципальных органов. При исследовании характеристик результативности и производительности

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

работы значимым считается связь концепции планирования, оценки, оплаты работы и направленность служащих на достижение плановых характеристик [2].

Резюмируя выше описанное, очевидно, что в данный период необходимо работать над совершенствованием служебных элементов, кроме того повышением социальных гарантий и статуса госслужбы. Также необходимо использовать общественно-психологические способы по увеличению мотивации сотрудников госслужбы.

Вместе с этим, следует учитывать и эффективную мотивацию госслужащих, которая будет влиять на повышение производительности труда работников, а также включать совокупность взаимосвязанных элементов [3].

Таким образом, важнейшим направлением реформирования и повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации на современном этапе является создание гибкой системы стимулирования ее служащих. Возможность формирования нового подхода как к управлению государственным аппаратом, так и к путям решения задач, стоящих перед государственными органами, является основной задачей модернизации государственных структур.

Список литературы

1. Бахрах Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Д.Н. Бахрах. – М.: Изд-во Государственной юридической академии, 2014. – С. 502–505.

2. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебное пособие / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. – 400 с.

3. Формирование эффективной модели государственного управления в Российской Федерации – теоретические и прикладные аспекты / Л.А. Жигун, Р.А. Абрамов, Р.Т. Мухаев [и др.]. – М.: ИД Третьяков, 2016. – 234 с.

4. Шитова И.А. Цели и задачи оценки эффективности деятельности государственных служащих / И.А. Шитова // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса (Уфа, 2012).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)