

**Петрова Светлана Вячеславовна**

канд. экон. наук, доцент

**Тяжев Александр Геннадьевич**

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные подходы к оценке персонала в муниципальных учреждениях, включая традиционные и инновационные методы (KPI, 360-градусная обратная связь, система сбалансированных показателей). Анализируются ключевые проблемы, такие как субъективность оценки, низкая мотивация сотрудников и бюрократизация процессов. Особое внимание уделяется влиянию цифровизации на системы оценки, включая использование автоматизированных платформ и big data. Предлагаются рекомендации по совершенствованию оценочных механизмов в муниципальном секторе.*

***Ключевые слова:** оценка персонала, ключевые показатели эффективности, муниципальные учреждения, KPI, оценка эффективности труда государственных служащих, методы исследований.*

Повышение благосостояния граждан – ключевой приоритет социально-экономического развития России. Достижение этой цели требует комплексного подхода, учитывающего множество взаимосвязанных аспектов: от уровня доходов и социальных гарантий до результативности работы государственных институтов и местного самоуправления. В данном контексте особую актуальность приобретает вопрос оценки эффективности деятельности муниципальных служащих, поскольку именно от качества их работы во многом зависит реализация государственной политики на местах.

Совершенствование системы оценки результативности госслужащих муниципального уровня представляет собой стратегически важную задачу. Грамотно выстроенные механизмы мониторинга и анализа эффективности позволяют не только оптимизировать управленческие процессы, но и способствуют повышению качества предоставляемых населению услуг. Это, в свою очередь, создает предпосылки для устойчивого развития территорий и улучшения социально-экономических показателей в целом по стране.

Разработка объективных критериев оценки профессиональной деятельности муниципальных кадров требует учета специфики их работы, которая сочетает в себе как административные функции, так и непосредственное взаимодействие с населением. Внедрение современных методик анализа эффективности, адаптированных к реалиям местного самоуправления, способно стать действенным инструментом повышения результативности государственного управления на региональном и муниципальном уровнях.

В сфере муниципального управления сложилась многоуровневая система оценки профессиональной деятельности сотрудников, включающая различные методологические подходы. Эти подходы существенно различаются по степени адаптивности, объективности и соответствию современным требованиям к управлению персоналом.

К проверенным временем методам относятся прежде всего аттестационные мероприятия, проводимые с установленной периодичностью. Суть таких процедур заключается в комплексной проверке соответствия работника занимаемой должности по формальным и качественным критериям. Не менее важное значение имеют экспертные оценки, когда деятельность специалиста анализируется профильными экспертами, обладающими необходимыми компетенциями. Третьим важным элементом традиционной системы оценки остается мониторинг соблюдения должностных регламентов и инструкций, позволяющий контролировать базовые аспекты рабочего процесса.

Среди инновационных подходов особого внимания заслуживает система ключевых показателей эффективности (KPI), которая переводит оценку в плос-

кость конкретных измеримых результатов. Более комплексный характер носит сбалансированная система показателей (BSC), учитывающая не только количественные, но и качественные параметры работы. Метод круговой оценки (360 градусов) принципиально меняет подход к сбору информации, получая обратную связь от всех участников рабочего процесса. Особняком стоит управление по целям (MBO), где оценка привязывается к достижению конкретных, заранее согласованных результатов.

Анализ существующих практик оценки эффективности муниципальных служащих позволил идентифицировать ряд существенных проблемных аспектов, требующих незамедлительного решения. Наиболее остро проявляется проблема субъективного подхода при проведении оценочных мероприятий, когда личные предпочтения и предвзятость проверяющих существенно искажают реальную картину профессиональных достижений сотрудников. Серьёзной проблемой представляется явный перекося в сторону формальных критериев оценки в ущерб качественным показателям работы. Существующие системы зачастую фиксируют лишь поверхностные аспекты деятельности, не отражая реальный вклад специалиста в решение поставленных задач. Это приводит к формированию искажённой картины профессиональной эффективности персонала.

Отдельного внимания заслуживает проблема слабой мотивационной составляющей. Текущие оценочные механизмы не создают достаточных стимулов для профессионального роста и совершенствования рабочих показателей. Сотрудники зачастую воспринимают процедуры оценки как формальность, не видя прямой связи между своими усилиями и карьерными перспективами. Чрезмерная бюрократизация оценочных процессов превращает их в громоздкую и ресурсоёмкую процедуру, отнимающую значительное рабочее время без ощутимой пользы для реального повышения эффективности работы учреждения. Многочисленные отчёты и формальные показатели заслоняют собой суть оценки – реальное улучшение качества муниципального управления.

Современные цифровые инструменты кардинально меняют подходы к оценке эффективности персонала, предлагая принципиально новые решения

для повышения объективности, прозрачности и глубины анализа Специализированные программные платформы позволяют в режиме реального времени отслеживать ключевые показатели деятельности сотрудников. Такие системы минимизируют человеческий фактор, обеспечивая непрерывный сбор данных и автоматическое формирование аналитических отчетов. Обработка массивов информации (Big Data) дает возможность выявлять скрытые закономерности в работе персонала. Статистические методы и прогнозная аналитика помогают определить не только текущие результаты, но и потенциал профессионального роста каждого специалиста. Применение алгоритмов искусственного интеллекта и машинного обучения позволяет перевести оценку персонала на качественно новый уровень. Умные системы способны анализировать не только количественные показатели, но и качественные аспекты работы, выявляя сложные взаимосвязи и предлагая персонализированные рекомендации.

Совокупное применение этих технологических решений формирует принципиально новую экосистему оценки персонала, где объективные данные заменяют субъективные суждения, а аналитика становится основой для стратегических кадровых решений.

Исследование позволило определить ключевые направления модернизации системы оценки муниципальных служащих. Основной акцент следует сделать на создании комплексной модели, объединяющей количественные и качественные показатели деятельности. Это позволит преодолеть формальный подход и получить объективную оценку эффективности.

Существенный потенциал повышения точности и оперативности оценок связан с активным внедрением специализированных цифровых решений. Автоматизированные системы мониторинга способны обеспечить непрерывный сбор данных, минимизировать субъективный фактор и существенно сократить временные затраты на проведение оценочных процедур. Особое значение приобретает разработка четкого механизма увязки результатов оценки с системой материального и нематериального стимулирования, что позволит трансформировать формальную процедуру в действенный инструмент мотивации персонала.

Особое значение имеет разработка четкого механизма связи результатов оценки с системой мотивации, что превратит формальную процедуру в действенный инструмент управления персоналом. Особый исследовательский интерес представляет изучение возможностей применения технологий искусственного интеллекта и предикативной аналитики для прогнозирования профессионального развития сотрудников и оптимизации кадровых решений.

Реализация предложенных мер потребует поэтапного подхода, включающего пилотное тестирование новых методик, обучение персонала и создание соответствующей нормативной базы. Однако потенциальный эффект от такой модернизации – повышение качества муниципального управления, рост профессиональной мотивации служащих и оптимизация кадровых процессов – полностью оправдывает необходимые организационные усилия.

### ***Список литературы***

1. Каплан Р. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию / Р. Каплан, Д. Нортон. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 320 с.
2. Иванова С.В. Оценка персонала: современные методы и технологии / С.В. Иванова. – М.: Юрайт, 2023. – 278 с.
3. Петров А.А. Цифровая трансформация HR: как искусственный интеллект меняет управление персоналом / А.А. Петров. – СПб.: Питер, 2022. – 210 с.
4. Смирнова О.М. KPI и мотивация персонала в государственном секторе / О.М. Смирнова, А.В. Козлов. – М.: Инфра-М, 2023. – 185 с.
5. Беляев Д.А. Управление эффективностью в эпоху big data / Д.А. Беляев. – М.: Эксмо, 2021. – 256 с.
6. Федотова Л.Н. Искусственный интеллект в HR: практическое руководство / Л.Н. Федотова. – М.: Альпина PRO, 2023. – 192 с.
7. Кузнецов Е.Ю. Цифровые платформы для оценки персонала: опыт внедрения / Е.Ю. Кузнецов // Управление человеческими ресурсами. – 2024. – №2. – С. 45–58.
8. Министерство труда и социальной защиты РФ. Методические рекомендации по оценке эффективности государственных служащих. – 2023 [Элек-

тронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru> (дата обращения: 30.04.2025).