

**Совершенствование системы комплексной оценки муниципальных служащих**

**Научный руководитель – Солодова Елена Петровна**

***Панченкова Екатерина Александровна***

*Студент (бакалавр)*

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.

Королева, Институт экономики и управления, Самара, Россия

*E-mail: pantera9913@mail.ru*

Актуальность данной темы обуславливается постоянным развитием общества и науки управления персоналом. Реформирование и диджитализация среды существования организаций обуславливает и совершенствование системы управления персонала в целом, и системы оценки персонала в частности. Метод комплексной оценки является одним из путей оптимизации бизнес-процесса оценки. Данный метод особенно необходим в органах государственного и муниципального управления ввиду постоянно меняющихся экономической и политической ситуации в мире, отражающийся и на нашей стране. Качественная комплексная оценка служащего поможет выявить способен ли еще он выполнять свои должностные обязанности.

Государственный служащий - это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета. [4]

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. [3]

Таким образом, государственными и муниципальными служащими следует считать граждан, осуществляющих свою профессиональную деятельность на должности государственной или муниципальной службы за денежное содержание за счет средств государственного бюджета.

Проблемой исследования является многообразие научных подходов и методов оценки, трудность выбора наиболее подходящих путей оценки государственных и муниципальных служащих.

Объект исследования - социально-трудовые отношения, возникающие в процессе оценки государственных служащих.

Предметом исследования являются научные подходы, методы оценки персонала.

Цель исследования состоит в разработке практических рекомендаций по формированию системы комплексной оценки муниципальных служащих на примере отдела опеки и попечительства Красноглинского района г.о. Самара.

Базой исследования является отдел опеки и попечительства Красноглинского района г.о. Самара.

Применительно к муниципальной службе нами уточняется определение системы оценки муниципальных служащих, которая представляет собой совокупность принципов, процедур и методов оценки, позволяющих сравнить эталонные показатели с диагностированными показателями актуальных и потенциальных компетенций муниципальных служащих, направленных на получение социально-полезного результата.

На данный момент оценка проводится методом аттестации один раз в три года в соответствии с федеральным законом №25-ФЗ от 02.03.2007г «О муниципальной службе в Российской Федерации». [3]

Предлагается внедрить комплексную оценку персонала, в критерии которой должны входить оценка профессиональных знаний и умений, а также личные качества сотрудника ввиду специфики организации.

Данный вид оценки позволит, во-первых, оценить и профессиональные знания, и умения, и личные качества, во-вторых, в зависимости от выбора метода оценки позволит выявить перспективы развития карьеры сотрудника или их отсутствие, и, в-третьих, поможет проанализировать сотрудника, как часть коллектива и коллектив в целом.

### Источники и литература

- 1) 1. Жигалов В.М., Маслова Е.В. Современные подходы к системе деловой оценки персонала сервисных предприятий. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennye-podhody-k-sisteme-delovoy-otsenki-personala-servisnyh-predpriyatiy>
- 2) 2. Синягин Ю.В. Теоретико-методологический анализ проблемы ресурсного подхода к оценке управленческого персонала.– URL: <https://refdb.ru/look/3402752-p2.html>
- 3) 3. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ. – URL: <https://base.garant.ru/12152272/3d3a9e2eb4f30c73ea6671464e2a54b5/>
- 4) 4. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42413/07140a37fb869c8ff32a9d9ec1aeb6f2ee1d495e/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/07140a37fb869c8ff32a9d9ec1aeb6f2ee1d495e/)
- 5) 5. Федеральный закон "Об опеке и попечительстве" от 24.04.2008 N 48-ФЗ.– URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_76459/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/)