

УДК 353.364

Болгова К.В.

студент магистратуры

Институт менеджмента,

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Россия, г. Оренбург

Научный руководитель: Аралбаева Г.Г.

доктор экономических наук, доцент

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация: статья посвящена вопросам, относящимся к сущности оценки результативности труда руководителей и специалистов органов управления социальной сферы, проведен анализ результативности труда руководителей и специалистов Министерства социального развития Оренбургской области, с помощью которого были выделены основные проблемы в данной сфере.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, социальная защита населения, оценка результативности труда

Bolgova K.V.

student of magistracy

Institute of management, Orenburg state University

Russia, Orenburg

Scientific adviser: Aralbaeva G.G.

doctor of Economics, associate Professor

ASSESSMENT OF LABOR PRODUCTIVITY OF MANAGERS AND SPECIALISTS OF THE SOCIAL SPHERE MANAGEMENT

Annotation: the article is devoted to issues related to the essence of evaluating the performance of managers and specialists of social management bodies, an analysis of the productivity of managers and specialists of the Ministry of Social

Development of the Orenburg Region, with which the main problems in this area were identified.

Key words: state and municipal management, social protection of population, performance assessment.

В настоящее время идет процесс реформирования российской экономики, что говорит о необходимости комплексного анализа всех экономических терминов и категорий. Управление трудом является неотъемлемой частью научного экономического пространства современности, а так же значительным элементом функционирования организации. Рассматривая все функции управления трудом нельзя не отметить такое понятие, как «оценка результативности труда», которое и стало объектом нашего исследования. Мы рассматриваем оценку результативности труда руководителей и специалистов управления социальной сферы для выявления его проблемных сторон и разработки рекомендаций по их устранению.

Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления социальной сферы включает в себя процесс сравнения характеристик человека, его качеств и умений, а так же эффективность его работы, с эталонными характеристиками данных качеств, либо с теми, которые установлены стандартом организации социальной сферы.

Факторы, которые непосредственно влияют на конечные показатели эффективности труда руководителей и специалистов социальной сферы описаны в научном труде Райзберга Б.А. «Государственное управление экономическими и социальными процессами» и включают в себя: естественно-биологические, социально-экономические, технико-организационные, социально-психологические и рыночные [3]. При проведении оценки результативности труда руководителей и специалистов социальной сферы необходимо объективно учитывать все факторы, которые влияют на специалистов данной сферы в процессе работы.

Кроме того, следует отметить, что результативность и эффективность труда разных категорий работников должна проходить через различные критерии оценивания. Это связано с тем, что Показатели оценки труда разных категорий работников различаются своими задачами и характеристиками, а так же значимостью и сложностью выявления результатов, примеры представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценки труда разных категорий работников

Категория работников	Показатели оценки труда
Руководители	Динамика производительности труда, ценностная оценка результатов, достижение поставленных целей и постановка новых задач для подчиненных
Специалисты	Качество выполняемой работы и ее количество, время, затраченное на выполнение определенных задач.

Исходя из показателей оценки труда, представленных в Таблице 1, можно сделать вывод, что результат труда руководителей и специалистов управления социальной сферы определяется исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей. Уровень данных показателей показывает результативность функционирования организации.

Для более полного исследования важности оценки труда работников социальной сферы, был изучен опыт проведения оценки результативности труда руководителей и специалистов Министерства социального развития Оренбургской области.

Министерство социального развития Оренбургской области использует стандартные методы оценивания своих работников, при которых при котором руководитель заполняет специальную форму, оценивая отдельные аспекты работы сотрудника в течение аттестационного периода по стандартной шкале. Далее результаты суммируются и разрабатываются индивидуальные планы развития каждого сотрудника, методы мотивирования и повышения их потенциала.

Деятельность специалистов высшей категории и руководителей оценивается групповым методом. Он основан на совместной работе экспертов и получении суммарной оценки от всей группы в целом. При таком способе согласование индивидуальных оценок сочетается с последовательным ознакомлением каждого эксперта с оценками остальных. Подбор, согласование и утверждение экспертных комиссий проводят начальник отдела кадров и руководитель организации. Обработка результатов оценки аттестуемого осуществляется путем заполнения специального бланка результатов опроса экспертов на аттестуемого.

В результате исследования были сделаны следующие выводы по существующей процедуре оценивания труда работников Министерства социального развития Оренбургской области. Во-первых, разработка нормативных документов и методик проведения оценки происходит без учета специфики деятельности организации. Во-вторых, критерии оценивания работника в Министерстве отсутствуют, кроме того, отсутствуют количественные измерители деятельности работников. В-третьих, даже с учетом существующих недочетов, в целом работники Министерства положительно оценивают процедуру оценки результативности труда.

Существующие проблемы процедуры оценки результативности труда руководителей и специалистов в Министерстве социального развития Оренбургской области определяют необходимость ее совершенствования.

Для решения данных проблем при оценивании качества труда руководителей и специалистов социальной сферы рекомендуем использовать комплексный подход в разработке мер совершенствования данной процедуры. Самыми важными критериями оценки результативности труда руководителей и специалистов социальной сферы являются деловые и личные качества работников. Кроме того, определение набора факторов,

влияющих на результативность труда поможет более объективно оценить эффективность работы действующего штата сотрудников. Необходимой является разработка общих критериев оценки персонала и выделение специфических качеств для отдельных групп работников. Хотелось бы отметить важность введения оценки результативности труда по таким значимым факторам, как полнота знания работы, контроль за действиями работника со стороны начальника; стиль работы; инициативность; склонность к сотрудничеству, работа в коллективе. Анализируя результаты необходимо разработать методические рекомендации и программы для дальнейшей работы со специалистами.

Предлагаемые меры имеют социальную значимость, которая отражается, прежде всего, в повышении шансов использования каждого специалиста в соответствии с его качествами, возможностями и способностями, в следствие чего повышается и уровень профессионализма персонала. Также облегчается процедура аттестации персонала, и повышается обоснованность кадровых решений по перемещению персонала. Немаловажным является и улучшение психологического климата самой процедуры, позволяющий кандидату продемонстрировать свои наилучшие характеристики.

Использованные источники:

- 1 Булыгин, Ю.Е. Основы теории организации социального управления. Учебное пособие / Ю.Е. Булыгин, В.И. Волковский. – М.: ЧеРо, 2018. – 142 с.
- 2 Комарова, Е.И. Организация, управление и администрирование в социальной работе / Под редакцией Е.И. Холостовой, Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой. – М.: Юрайт, 2018. – 432 с.
- 3 Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 384 с.