

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Создание центров оценки управленческих кадров как механизм оптимизации административно-управленческих процессов

Постникова Ольга Сергеевна

Аспирант

Северо-Кавказская академия государственной службы, Факультет государственного управления, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: ospostnikova@gmail.com

Система государственного и муниципального управления на сегодняшний день становится все более открытой для внедрения и использования новых современных технологий менеджмента, таких как даунсайзинг, реинжиниринг бизнес-процессов, всеобщее управление качеством, бенчмаркинг, аутсорсинг и многие другие. К инструментам, которые помогают сконцентрироваться на наиболее важных областях деятельности, начали обращаться органы государственной власти и органы местного самоуправления. Одной из самых потенциально эффективных технологий является аутсорсинг.

Под аутсорсингом исполнения административно-управленческих процессов будем понимать передачу исполнения административно-управленческого процесса внешней по отношению к органам государственной власти, органам местного самоуправления организации на возмездной основе по установленным нормам и стандартам [1].

Аутсорсинг исполнения отдельных административно-управленческих процессов осуществляется с целью повышения эффективности управления, повышения качества государственных и муниципальных услуг, обеспечения доступности современных информационно-коммуникационных технологий и оптимизации численности, состава административного и управленческого персонала.

Использование технологии аутсорсинга позволяет повысить эффективность административно-управленческих процессов за счет выведения отдельных видов деятельности за рамки полномочий органов государственной власти и местного самоуправления, и заключения контрактов с внешними исполнителями на конкурсной основе. Использование аутсорсинга предполагается в процессах осуществления закупок для государственных нужд, внедрения новых информационных технологий, управления зданиями и сооружениями, организации подбора персонала, предоставления услуг связи, финансовых услуг.

В государственной и муниципальной службе выделяют большое количество проблем, связанных в первую очередь с кадрами: преобладание служащих с непрофильным образованием, нехватка квалифицированных кадров, недостатки в области подготовки кадров, поэтому использование технологии аутсорсинга по организации подбора персонала считаем целесообразной и значимой.

Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у гражданских и муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения гражданских и муниципальных служащих. Для принятия решения о переподготовке кадров, повышении квалификации, кадровых перестановках необходимо провести оценку служащих.

Существует большое количество разных подходов к оценке, все они страдают общим недостатком – субъективностью, решение во многом зависит от того, кто использует метод, или того, кого привлекают к оценке в качестве эксперта. Поэтому возникает необходимость передать процедуру оценки государственных и муниципальных служащих сторонним подрядчикам – центрам оценки управленческих кадров.

Технологии, используемые центром оценки управленческих кадров должны быть построены так, чтобы кандидаты были оценены вне зависимости от чьего-либо частного мнения или отдельного суждения, относительно свободно от влияния ситуативных факторов. Оцениваться должен реальный уровень владения навыками и компетенциями, оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне сотрудник потенциально способен, оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри нее, а также возможности организации в целом, цели процедуры оценки и критерии оценки должны быть доступны не только узкому кругу специалистов, а понятны и самим оцениваемым.

Стратегическая цель образования таких центров – создание правовых и методических условий осуществления всех видов оценки государственных гражданских и муниципальных служащих, а также лиц, претендующих на замещение должности государственной гражданской, муниципальной службы, в целях обеспечения постоянного повышения эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности оцениваемых лиц.

Центр оценки управленческих кадров должен осуществлять оценку эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих с применением различных современных кадровых технологий:

- при проведении конкурса на замещение должности государственной гражданской и муниципальной службы;
- при включении в кадровый резерв;
- при проведении аттестации;
- при проведении квалификационного экзамена на классный чин;
- при определении приоритетов системы подготовки и повышения квалификации.

Центр оценки управленческих кадров должен также осуществлять:

- планирование и реализацию мероприятий по обучению и развитию (как групповых, так и индивидуальных);
- анализ организационной структуры и штатной численности персонала органа государственной или муниципальной власти, а также бизнес-структур;
- научную экспертизу программ, проектов, рекомендаций.

По итогам оценки управленческих кадров центр готовит отчет и рекомендации, в которых содержится:

- оценка соответствия кандидата требованиям вакансии;
- оценка готовности служащего к продвижению на новую должность;
- аудит профессиональных характеристик служащих;
- сильные и слабые стороны служащих и кандидатов;
- оценка совместимости сотрудников;
- определение потребности служащих в тренингах и обучении;
- назначения по эффективному управлению персоналом и введению сотрудников в должность;

- оценка интеллектуального потенциала служащих и кандидатов;
- алгоритм формирования эффективной команды.

Таким образом, внедрение системы аутсорсинга административно-управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления позволит оптимизировать функций кадровой работы органов государственной власти и местного самоуправления.

Литература

1. Бычкова Н.А. Аутсорсинг как механизм повышения эффективности местного самоуправления // Вестник ТГУ, выпуск № 1 (81). 2010. С. 108-112.
2. Герцева Н.А. Технология аутсорсинга в органах исполнительной власти субъектов Федерации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». № 2. 2008. С. 114-116.
3. Шестоперов А.М. Современные тенденции использования аутсорсинга в органах государственной власти и местного самоуправления // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 21. Декабрь 2009. С. 1-6.