УДК: 331.108
Дараган Дмитрий Федорович – студент Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Российская Федерация, г. Орёл), e-mail: daragan.dim@yandex.ru.
Белов Глеб Леонидович – магистр направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Среднерусский институт управления – филиал Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Российская Федерация, г. Орёл), e-mail: belovgleb@mail.ru

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

В статье определяется роль процесса оценки эффективности и результативности служебной деятельности государственных гражданских служащих. Изучается нормативно-правовая база системы оценивания эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Рассматриваются основные проблемы оценки служебной деятельности государственных гражданских служащих и способы их решения.
Ключевые слова: государственная гражданская служба, методы оценки, показатели, результативность, служебная деятельность, эффективность.

DARAGAN D.F. – Student of the Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: daragan.dim@yandex.ru.
BELOV G. L. – Master Student of the Department of Public and Municipal Administration, Central Russian Institute of Management- a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: belovgleb@mail.ru

INDICATORS OF EFFICIENCY AND PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS'OFFICIAL ACTIVITY

The article defines the role of the process of assessing the efficiency and performance of official civil servants. The regulatory and legal framework of the system for assessing the effectiveness of professional performance of public civil servants is studied. The main problems of assessing the performance of public civil servants and ways to address them are discussed.
Keywords: state civil service, assessment methods, indicators, performance, performance, efficiency.

Важным аспектом системы государственной гражданской службы во многих странах мира является набор показателей, предназначенных для оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Данные показатели отражают выполнение должностных обязанностей и степень достижения целей, поставленных перед государственными гражданскими служащими.

Определение эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих позволяет определить верность и правильность принимаемых решений, от которых, в свою очередь, зависит развитие и функционирование всего государства.

Сейчас на государственную службу постоянно возлагается решение ответственных государственных задач вне зависимости от происходящих в стране и мире изменений. Именно от профессионализма, знаний, умений и компетентности государственного гражданского служащего зависит успех многих государственных дел.

Применение различных методов их оценки предоставляет возможность контролировать выполнение профессиональных обязанностей государственного гражданского служащего на всех этапах его деятельности, позволяя ликвидировать ошибки в процессе достижения поставленных перед государством целей в будущем.

В настоящее время взят курс на модернизацию и улучшение деятельности органов государственной власти Российской Федерации. Реформы, которые направлены на изменение в лучшую сторону данной сферы деятельности, как и во многих странах, включают в себя внедрение и практическое применение различных систем оценки деятельности государственных гражданских служащих. Без данного аспекта невозможно представить современное государство с единой, целостной и качественной системой выполнения профессиональных обязанностей, функций и полномочий органов государственной власти.

На сегодняшний день правовую основу системы оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих составляют такие законодательные акты, как:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

2. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» (с изменениями и дополнениями);

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

4. Указ Президента РФ от 21 августа 2012 г. № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации»;

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решения о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей».

Поскольку показатели результативности могут оценивать как деятельность целого органа государственной власти, так и деятельность определенных государственных гражданских служащих, главное направление развития системы показателей в последнее время связано с поиском определенного баланса между определением показателей для органов государственной власти и государственных гражданских служащих, а также установлением взаимосвязи между данными единицами.

Для осуществления оценки могут применяться следующие методы[1].

1. Метод управления по целям;
2. Метод шкалы графического рейтинга;
3. Метод вынужденного выбора;
4. Описательный метод;
5. Метод анкет и сравнительных анкет;
6. Метод решающих ситуаций;
7. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок;
8. Метод наблюдения за поведением.

Особое внимание следует уделить методу управления по целям. На настоящее время данный метод является наиболее эффективным и востребованным. Объясняется это тем, что он в наибольшей степени соответствует современным тенденциям оценки эффективности и результативности в зарубежных странах, позволяя дать объективную оценку не только экономической, но и технической, управленческой и социальной эффективности государственного гражданского служащего.

Определение эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих позволяет выявить правильность принимаемых решений, от которых, в свою очередь, зависит развитие и функционирование всего государства. К сожалению, система оценивания имеет определенные недостатки, которые нуждаются в анализе и поиске путей их решения.

Одна из первых проблем представляет собой некоторые расхождения между нормативно-правовой базой, регулирующей данный вопрос, и системой оценивания, которая производится на практике. Большой массив данных препятствует получению полных необходимых оценок. К тому же система оценивания не в полной мере использует мнения и замечания самих государственных служащих, несмотря на то, что в некоторых ситуациях это необходимо.

Не всегда государственный гражданский служащих в требуемой мере знаком с системой соответствия своих должностных обязанностей и стимулирующим вознаграждением, которое будет к нему применено при условии выполнения своей работы на необходимом качественном или количественном уровне.

Встречаются случаи, при которых наблюдается расхождение в оценке профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и деятельности всего органа власти, в котором работает данный служащий. Такое положение недопустимо, поскольку имеет непоследовательный характер и нарушает систему органа государственной власти.

Другой проблемой является отсутствие критериев оценки выполнения определенной деятельности государственным гражданским служащим, например, выполнение разового поручения или задания, с которым он не сталкивался при выполнении своей работы.

При этом данное задание может носить особо важный характер, но из-за отсутствия индикаторов оценки подобной работы не может быть отражено как положительный фактор выполнения профессиональной деятельности государственного гражданского служащего или негативный, когда поручение не было выполнено или выполнено, но не на должном уровне.

Стоит сказать, что нельзя использовать единые идентичные системы оценивания для всех государственных гражданских служащих, поскольку показатели носят относительный характер и использование усредненных значений может показывать данные, не соответствующие реальному положению вещей.

Нерешенным остаётся вопрос количества показателей, которые необходимо использовать для оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, при котором будет максимально отражена деятельности служащего.

Особым вопросом является оценивание творческого подхода к решению возникающих проблем, так как сложно установить точную систему оценивания данного параметра в дея-

[1]PBA-Consult – URL: http://www.pbaconsult.com/ru/solutions/gov/otsenka-resultativnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih/ (Дата обращения: 20.06.2017).

тельности государственного гражданского служащего[1].

Кроме этого, следует указать на существующие проблемы оценивания, которые связаны уже непосредственно с субъектом проведения данной процедуры. Могут возникать такие факторы, которые не зависят от оцениваемого служащего, как:

1. Сравнение работников друг с другом, вместо сравнения с определенными стандартами.

2. Завышение или занижение оценки.

3. Необъективное предубеждение против работника.

4. Изменение критериев в ходе процесса оценки.

5. Дача сложных или заведомо невыполнимых заданий.

При этом точность и конечный результат оценивания будут искажены, что сводит процесс оценивания и его цель к нулю.

Важным аспектом является оценка полученных данных. Поскольку массив полученной информации может быть достаточно велик, возникает проблема обработки полученных результатов оценки и, как следствие, ошибки в их расшифровке и преобразовании.

Несмотря на то, что оценка государственных гражданских служащих происходит постоянно, система оценивания эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих имеет определенные сложности и проблемы, которые определенно нуждаются в решении.

Поиск новых возможных методов и способов решения проблем оценки служебной деятельности государственных гражданских служащих и улучшения уже имеющейся базы оценивания является необходимым элементом развития всей системы государственной службы. Особенную значимость данная проблематика приобретает в настоящий посткризисный период, который переживают наша страна и каждый регион в отдельности.

Показатели эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих должны соответствовать показателям государственных органов власти, к которым относится данный государственный гражданский служащий[2].

В эксперименте по «Программе реформирования государственной службы» они разрабатывались путем изменения формулировок показателей результативности деятельности государственных органов с учетом максимизации степени влияния гражданского служащего на данный показатель.

Например, в одном из регионов для органа власти был установлен специфический показатель результативности: «доля инвалидов, обеспеченных транспортными средствами», соответственно для руководителя Департамента социальной защиты населения, ответственного за эту сферу деятельности органа власти, показатель результативности был определен как: «число случаев доведения необходимых инвалидам транспортных средств непосредственно до конкретного получателя, имеющего в соответствии с законом право на их получение, на 100 инвалидов».

Установить конкретные критерии и показатели эффективности деятельности государственных служащих возможно только после разработки административных регламентов.

Исходя из проведенного анализа теоретических основ систем оценки деятельности государственных служащих, а также опыта внедрения в зарубежных странах, следует основываться на следующих положениях при решении проблем оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих.

---

[1] Гарбузова Н.О. Малахова О.В., Основные подходы к деятельности государственного гражданского служащего // Вестник государственного и муниципального управления – 2014. – № 4. – С. 65–72.

[2] Барашкова Н.А., Михайлова А.В. Оценка эффективности труда государственных гражданских служащих // Материалы VII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» – URL: http://www.scienceforum.ru/2015/1356/15919">www.scienceforum.ru/2015/1356/15919 (Дата обращения: 20.06.2017).

1. Для повышения прозрачности применяемой системы стимулирующих выплат по достижению основных показателей необходимо проводить специальную разъяснительную работу среди государственных гражданских служащих.

2. По результатам внедрения ключевых показателей в процесс определения эффективности государственного гражданского служащего необходимо составление реестра соответствия объема стимулирующего вознаграждения с количеством и качеством достижения определенных ранее показателей с учетом специфики трудовой деятельности государственного гражданского служащего. Информацию рекомендуется представлять в табличной форме для ознакомления работниками.

3. Индивидуальная или групповая эффективность государственных гражданских служащих должна быть в зависимости от эффективности всей организации, а оплата служащего должна зависеть от результатов его труда[1].

4. Для комплексного учёта основных показателей определения эффективности деятельности и дальнейшего денежного вознаграждения следует разработать систему индикаторов, связанных с выполнением разовых поручений.

5. При определении и установлении критериев эффективности деятельности государственных гражданских служащих органов государственной власти необходимости руководствоваться Приказом Минтруда России № 287 от 1 июля 2013 г. «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников, по видам учреждений и основным категориям работников».

6. При определении критериев оценки эффективности государственных гражданских служащих в сфере образования, культуры, здравоохранения, социального развития необходимо использовать методические рекомендациями и указания соответствующих органов исполнительной власти Российской Федерации.

Следуя определенным правилам, оценка эффективности и результативности государственных гражданских служащих выйдет на качественно новый уровень, который соответствует общепринятым мировым требованиям и решит большинство существующих проблем.

Улучшенный механизм оценки государственных гражданских служащих позволит скорректировать целевую функцию государства посредством оптимизации основных целей государственного управления по основным социально-экономическим показателям, определяющим вектор роста, а также понять верность заданного направления, определив сложности и допущенные ошибки.

Важно улучшать систему оценивания не только для понимания происходящих изменений, но и для снижения общей погрешности показателей до своего минимума.

Это позволит не допустить ошибок в дальнейшем, а следовательно, сократит не только время исследований и работу над изменениями, но и финансовые, трудовые и материальные ресурсы. Данный аспект особо важен, поскольку от указанных данных зависит качественное решение проблемы.

Подводя итог, можно сказать, что оценка деятельности государственной службы очень сложная деятельность. Она подразумевает выполнение многих требований, среди которых основным является следование установленным методам оценки качества деятельности государственных гражданских служащих.

При выполнении требований соответствующих Федеральных программ, а также под контролем общества, государственная гражданская служба имеет возможность выйти на новый уровень эффективности своей деятельности, что особенно важно в условиях сложившейся экономической ситуации.

---

[1]Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. – 2016. – №4 (88). – С.14–26.

Библиография:

1. Барашкова Н.А., Михайлова А.В. Оценка эффективности труда государственных гражданских служащих // Материалы Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». – URL: http://www.scienceforum.ru/2015/1356/ 15919"> www.scienceforum.ru/2015/1356/15919 (дата обращения: 20.06.2017).
2. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Оценка эффективности деятельности государственных // Управленческое консультирование. –2016. – №4 (88). – С.14–26.
3. Гарбузова Н.О., Малахова О.В. Основные подходы к деятельности государственного гражданского служащего // Вестник государственного и муниципального управления – 2014. – №4. – С. 65–72.
4. Consult. – URL: http://www.pbaconsult.com/ru/solutions/gov/otsenka-resultativnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih. (дата обращения: 20.06.2017).

References:

1. Barashkova N.A._ Mihailova A.V. Ocenka effektivnosti truda gosudarstvennih grajdanskih slujaschih [Evaluation of the efficiency of public civil servants] // Materiali Mejdunarodnoi studencheskoi elektronnoi nauchnoi konferencii «Studencheskii nauchnii forum». – URL http://www.scienceforum.ru/2015/1356/15919"(Accessed: 20.06.2017).
2. Vasil'eva E.I., Zerchaninova T.E., Ruchkin A.V. Ocenka ehffektivnosti deyatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashchih служащих [Evaluation of the effectiveness of civil servants] // Upravlencheskoe konsul'tirovanie – 2016. – №4(88). – P.14– 26.
3. Garbuzova N.O. Malakhova O.V., Osnovnye podhody k deyatel'nosti gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego [Basic approaches to the activities of a civil servant] // Vestnik gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya – 2014.-№4. – P.65– 72. (In Russ.)
4. PBA-Consult. – URL: http://www.pbaconsult.com/ru/solutions/gov/otsenka-resultativnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih (Accessed: 20.16.2017).