

Бикмухаметова Э.С.

студент Уральского института управления РАНХиГС

Екатеринбург, Российская Федерация

Научный руководитель: профессор Аржанухин С.В., д.ф.н.

Уральский институт управления РАНХиГС

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: целью данной статьи является осуществление поиска решений по повышению эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации. В статье рассматривается экономическое содержание и сущность понятия эффективности деятельности государственного служащего, представленное в трудах российских ученых; показаны направления совершенствования оценки эффективности с позиции зарубежного опыта и активизации внедрения цифровых технологий в процесс аккредитации государственных служащих.

Ключевые слова: оценка эффективности и результативности государственных гражданских служащих, эффективность деятельности государственного гражданского служащего, оптимизация, цифровые платформы

Bikmuhametova E.S.

student of the Ural Institute of Management RANEPA

Yekaterinburg, Russian Federation

Scientific supervisor: Professor S. V. Arzhanukhin, Doctor of Philology

Ural Institute of Management, RANEPA

Abstract: the purpose of this article is to search solutions to improve the efficiency and effectiveness of the activities of state civil servants of the Russian

Federation. The article deals with the economic content and essence of the concept of the effectiveness of the civil servant, presented in the works of Russian scientists; shows the ways to improve the assessment of efficiency from the standpoint of foreign experience and the intensification of the introduction of digital technologies in the process of accreditation of civil servants.

Keywords: evaluation of the efficiency and effectiveness of the activities of public civil servants, the effectiveness of the activities of public civil servants, optimization, digital platforms

В течение последних десяти лет государственный сектор России приобрел признаки устойчивой системы, которая характеризуется совершенствованием нормативно-правовой базы, активным внедрением инновационных технологий и оптимизацией процессов менеджмента.

Так, 16 ноября 2020 года на оперативном совещании с вице-премьерами Председатель Правительства РФ М.В. Мишустин озвучил решение о сокращении численности государственных гражданских служащих.

При этом М.В. Мишустин акцентировал внимание на том, что в современных условиях «нужен не огромный, а рационально сформированный штат компетентных специалистов, и чётко определенная сфера ответственности каждого органа исполнительной власти», а также «все эти меры позволят повысить эффективность работы исполнительной власти»¹. Параметры оптимизации государственных гражданских служащих, а также новые нормативы штатной численности структурных подразделений федеральных органов исполнительной власти были закреплены в Постановлениях Правительства РФ №1829 и №1830 [2, 3]. Постановлением Правительства РФ №1830 от 16.11.2020 было обозначено, что оптимизация предполагает сокращение численности гражданских

¹ Попытка Мишустина: как правительство решило уменьшить число чиновников без массовых сокращений. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/413917-popytka-mishustina-v-pravitelstve-vnov-reshili-sokratit-kolichestvo> (Дата обращения: 07.04.2021)

служащих за счет незаполненных вакантных должностей, но фактически повлечет за собой пересмотр основного функционала служащих в сторону его увеличения. Данное обстоятельство потребует мобилизации трудовых ресурсов федеральных органов исполнительной власти, а, следовательно, повышения эффективности и результативности деятельности каждого государственного гражданского служащего.

В современной научной и периодической литературе эффективность и результативность деятельности государственных служащих определяется с позиций достижения поставленных целей и задач всей организации. При этом, под государственными гражданскими служащими понимаются сотрудники, которые юридически исполняют свои обязанности, включены в штатный состав государственных организаций, а их труд оплачивается за счет бюджетных средств.

Мнение большей части исследователей сходится в одном, что эффективность – это соотношение затрат ресурсов и результатов, которые получены от их использования. Оценка соотношения раскрывается через инструменты и методики, которые зачастую носят субъективный характер.

В методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего Министерства труда и социальной защиты РФ параметрами оценки являются его квалификация, компетенции (личностные и профессиональные качества), а также эффективность и результативность деятельности служащего. Причем первые два параметра относятся к оценке деятельности государственного гражданского служащего косвенно, поскольку только констатируют факт наличия формально требуемого образования для занятия должности гражданской службы, а также исполнительскую дисциплину и усердие при исполнении поставленных перед служащим задач.

Оценку по параметру «эффективность и результативность деятельности государственного гражданского служащего» Министерство

труда и социальной защиты РФ рекомендует проводить субъективно (при отсутствии внутренней методики и критериев оценки, прописанных в регламентах конкретного органа исполнительной власти) применяя лишь обтекаемые фразы: высокий, хороший, низкий или очень низкий профессиональный уровень. При существующем подходе оценить труд гражданского служащего проблематично и результаты оценки используются не столько для измерения его достижений, а сколько для поощрения или наказания за исполнительность и лояльность к руководству.

Причиной отсутствия универсальной методики является сложность системы государственного управления и разнородность исполняемых гражданскими служащими задач.

В современных российских условиях эффективность деятельности современного государственного служащего должна базироваться не только на оценке его квалификационного уровня.

Например, в большинстве социально ориентированных (здравоохранение, пенсионное обеспечение) государственных организаций ключевыми элементами эффективности служащего являются: качество обслуживания населения, организационные и управленческие способности и навыки служащих, непосредственно занятых обслуживанием населения, позволяющие быстро и оперативно решить поставленные задачи.

Это определяет повышенные значения эффективности деятельности тех государственных организаций, которые сумели достичь инновационного прорыва в оказании государственных услуг, ориентированы на дальнейшую цифровизацию процессов.

В зарубежных странах развиты экспертные оценки, проводимые внешними организациями. Оценивается не только характер работы, но и ответственность, индекс достижения целей деятельности организации². А в

² Better Training, Knowledge and Networks: the New Curriculum and Campus for Government Skills. Published 15 January 2021. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.gov.uk/government/publications/the-new-curriculum-and-campus-for-government->

самой оценке эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих применяется группа принципов, укрупненно представленных на рисунке 1.

Рассмотрим их подробнее.

Принцип соответствия нормативно-правовым актам и положениям, регламентирующим деятельности государственной организации – оценка эффективности, в том числе применяемые формы, процедуры, методы, порядок оценки и дальнейшая интерпретация результатов должны соответствовать соответствующим нормативно-правовым актам.

Принцип разнообразия основан на фокусе ответственности: эксперты должны оценивать реально сложившуюся ситуацию и полученные результаты с точки зрения политических, экономических факторов, социального влияния на эффективность трудовой деятельности государственных служащих.

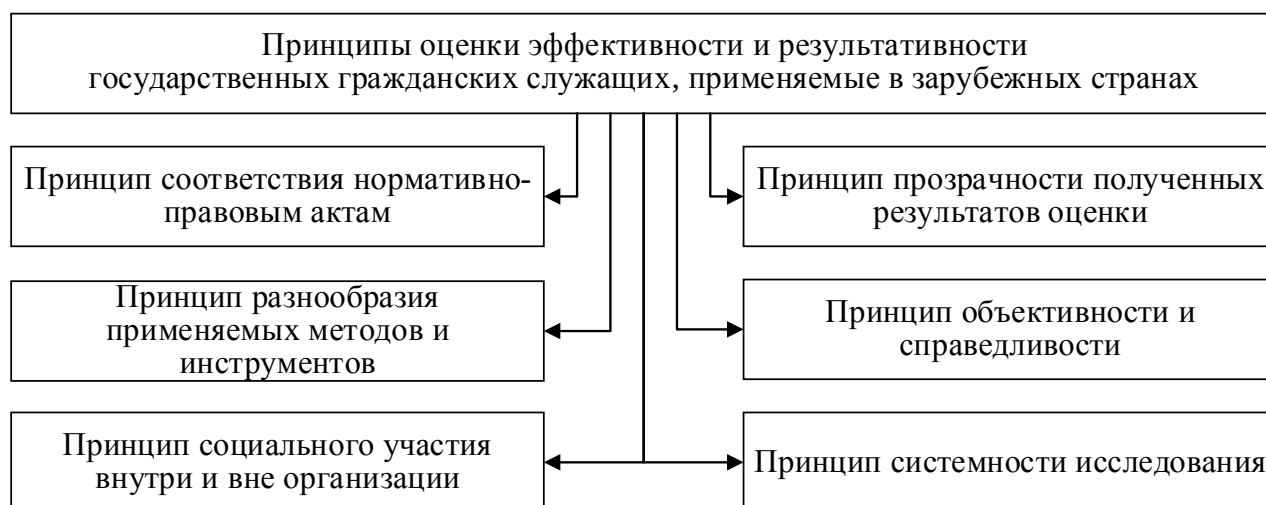


Рис.1 – Принципы оценки эффективности и результативности государственных гражданских служащих, применяемые в зарубежных странах [составлено автором]

Принцип социального участия внутри и вне организации: оценка эффективности - это не просто система оценки деятельности должностного

лица, а еще и самооценка, экспертная оценка, оценка подчиненных руководителем, общественная оценка.

Принцип прозрачности полученных результатов оценки: стандарты, методы, процедуры и результаты должны быть открытыми, справедливыми и прозрачным, чтобы общественность могла легко понимать их, участвовать и контролировать процесс оценки.

Принцип объективности и справедливости: оценка должна быть осуществлена без чрезмерного обобщения, но одновременно включать как можно большее число оцениваемых параметров.

Принцип системности исследования: оценка должна многоуровневой, а сам подход включать установку индексов, сочетающих оценку количественных и качественных параметров.

В зарубежной практике также достаточно детально описан регламент- процесс оценки эффективности, включающий этапы:

Личное заявление / сводка → дежурная отчетность → сбор мнений
→ первичная оценка → публикация результатов оценки → оценка
комментариев → формирование уведомлений → принятие результата
оценки / жалоба

Оценка работы государственного служащего за рубежом также тесно связана со сферой управления человеческими ресурсами, в том числе применяются такие методы как: метод критического инцидента, управление по цели, оценка достижений 360°, KPI, BSC и т.д. Цифровая трансформация уже стала реальностью в Европе и Центральной Азии, многие правительства начали переводить предоставление юридических, социальных и государственных услуг в онлайн. Можно ожидать, что ускоренная цифровизация создаст новые бизнес-модели и возможности для цифрового скачка в традиционных отраслях и управлении³.

³ The public sector is harnessing new technologies to deliver meaningful change. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.civilserviceworld.com/in-depth/article/the-public-sector-is-harnessing-new-technologies-to-deliver-meaningful-change> (Дата обращения 07.04.2021)

COVID-19 высветил необходимость значительной поддержки и инвестиций в цифровую трансформацию и эффективное цифровое управление во всех странах региона, особенно для обеспечения непрерывности и выполнения основных государственных функций. Технологии уже меняют способы предоставления государственных услуг. Оцифровка платформ и предоставление гражданам возможности самообслуживания меняет способ взаимодействия людей с государственными службами, что вместе с созданием новой эффективности освобождает время служащих.

Подводя итог проведенного обзора можно констатировать, что поставленная в самом начале исследования цель достигнута: решения по повышению эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации возможно дополнить передовым зарубежным опытом в данной области, успешно апробированных как в США, так и в странах Евросоюза. В пользу такого утверждения свидетельствуют факты наличия потребности в совершенствовании эффективности деятельности государственных гражданских служащих со стороны высших органов государственной власти; отсутствии четко регламентированных методов и инструментов оценки деятельности гражданских служащих; низкий уровень публикационной активности и, как следствие, проработанности данного вопроса в теории.

Использованные источники:

1. Попытка Мишустина: как правительство решило уменьшить число чиновников без массовых сокращений (дата публикации: 16.11.2020). – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/413917-popytka-mishustina-v-pravitelstve-vnov-reshili-sokratit-kolichestvo> (Дата обращения: 07.04.2021).
2. Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 N 1829 (ред. от 19.12.2020) «О структуре центральных аппаратов федеральных

министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 № 1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации».
4. Better Training, Knowledge and Networks: the New Curriculum and Campus for Government Skills. Published 15 January 2021. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.gov.uk/government/publications/the-new-curriculum-and-campus-for-government-skills/better-training-knowledge-and-networks-the-new-curriculum-and-campus-for-government-skills> (Дата обращения 07.04.2021).
5. The public sector is harnessing new technologies to deliver meaningful change. Published 10 January 2020. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.civilserviceworld.com/in-depth/article/the-public-sector-is-harnessing-new-technologies-to-deliver-meaningful-change> (Дата обращения 07.04.2021).