

Влад Марина Александровна

Магистрант, УрГУПС

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: В данной статье рассмотрены порядок проведения оценки государственных служащих, методы оценки эффективности труда профессиональной служебной деятельности государственных (муниципальных) служащих, показаны результаты анализа нормативно - правовой базы профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. В ходе проведенного анализа научной литературы обоснована необходимость оценки внутренней и внешней эффективности государственных и муниципальных служащих. Результаты проведенного анализа, а также выявленные методы и подходы к оценке эффективности труда данной профессиональной группы, будут являться основой для разработки авторского подхода повышения эффективности труда.

Ключевые слова: государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, оценка результативности гражданских служащих, оценка эффективности труда государственных (муниципальных) служащих, методы исследований.

Abstract: This article examines the procedure for assessing civil servants, methods for assessing the effectiveness of the work of professional performance of state (municipal) employees, shows the results of analysis of the legal framework for professional performance of public civil servants. In the course of the analysis of scientific literature, the necessity of assessing the internal and external effectiveness of state and municipal employees is justified. The results of the analysis, as well as the identified methods and approaches to assessing the

effectiveness of the work of this professional group, will be the main for the development of the author's approach to improving work efficiency.

Key words: state civil servants, municipal employees, evaluation of the performance of civil servants, assessment of the efficiency of state (municipal) employees, research methods.

Повышение качества жизни населения является одной из основных задач российской экономики. Решение данной задачи представляется комплексным, зависит от множества факторов, в том числе, уровня доходов населения, социальной обеспеченности граждан, государственной политики в целом, а также от эффективности деятельности конкретных экономических субъектов и муниципальных образований. В связи с этим, проблема оценки эффективности деятельности государственных муниципальных служащих становится одна из самых острых и злободневных. От правильных способов и методов оценки эффективности зависит управленческая деятельность государства, муниципалитета и развитие российской экономики в целом [1].

Целью данного исследования является определение и анализ методов оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих.

Вопросы оценки эффективности обозначенной профессиональной группы активно рассматриваются как в научной литературе, так и находят свое отражение в различных нормативно-правовых актах. В частности, Л. Г. Соколова отмечает, что при рассмотрении данной проблемы зачастую выделяется два аспекта: «либо анализируется уровень деятельности организации, при этом в тени остаются итоги деятельности, либо все внимание уделяется результатам» [2]. В своей работе автор определяет эффективность государственного управления как «соотношение результатов и общественных целей, результатов и использованных государственных ресурсов» [2], что говорит о необходимости учета как количественных, так и качественных показателей предоставляемых населению услуг.

Н.А. Барашкова и А.В. Михайлова описывают процедуру регулярной оценки результативности гражданских служащих. Для определения результативности деятельности гражданского служащего используются показатели его деятельности. Каждый показатель деятельности, в зависимости от значимости этого показателя, оценивается в процентах. Сумма оценок показателей деятельности составляет 100% результата его деятельности. Оценки выполнения показателей деятельности выставляются по системе «Да – Нет». Деятельность государственного служащего признается «результативной», если итоговый показатель составляет от 80 до 100%; «недостаточно результативной» - при значении показателя от 50 до 80%, «нерезультативной», если итоговая оценка менее 50%. Таким образом, руководители могут отслеживать и четко понимать значимость каждого сотрудника и непосредственно влиять на повышение результата труда государственных служащих и на качество предоставляемых услуг в целом [3].

Д.А. Андреева предлагает авторский подход к оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих, основанный на выделении двух компонент результативности деятельности служащего – экономической и социальной, а также на оценке влияющей на результативность компетентности служащего. Данный подход включает систему оценочных показателей, модель оценки результативности деятельности государственного служащего, методики выбора и расчета, как показателей результативности, так и величины итогового показателя результативности [4].

В. И. Лыков отмечает, что оценка эффективности работы государственного аппарата и органов местного самоуправления основана на сбалансированной системе контроля, учитывающей следующие аспекты: «финансовая деятельность; отношения с потребителями муниципальных услуг; организация внутренних административных процессов; обучение и развитие муниципальных служащих». [5]

Рассматривая правовые аспекты данного вопроса, следует отметить, что основным документом, регламентирующим деятельность государственных гражданских служащих, является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Согласно статье 37 данного закона, профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа. В должностной регламент включаются, в том числе, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Однако основная проблема данных регламентов состоит в размытости и неконкретности данных показателей [7]. В Федеральном законе от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в отношении данного вопроса отмечено лишь, что кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование (статья 28), а также кратко описан порядок оплаты труда.

Эффективность государственного и муниципального управления может быть измерена на уровне каждого отдельного государственного или муниципального служащего. При этом, следует говорить, о необходимости оценки сотрудников на основе ключевых показателей результативности. Комплексная оценка деятельности государственных и муниципальных служащих предполагает учет как внутренней, так и внешней эффективности.

Внутренняя эффективность состоит в эффективности административно-управленческих процедур по разработке и принятию нормативных правовых актов, различных программ, организацию их исполнения в рамках реализуемых государственных функций, предоставления государственных или муниципальных услуг. Внешняя эффективность - степень соответствия целей и результатов деятельности органов власти потребностям и интересам

населения, бизнеса, уровень удовлетворенности запросов населения в услугах данного рода.

Внутренняя эффективность характеризует деятельность административно-управленческих процедур уровень исполнительской дисциплины, затраты на реализацию функций или предоставление услуг в то время как внешняя – степень удовлетворенности населения, бизнеса создаваемыми условиями в рамках реализации государственных и муниципальных функций, предоставления услуг, уровень развития территории, ее конкурентоспособность.

В. И. Лыков для оценки внутренней эффективности предлагает использовать следующие методы:

1. Метод шкалы графического рейтинга. При этом методе учитываются такие показатели, как оценка достижения целей и сроков их выполнения должностным лицом.

2. Описательный метод, основанный на выставлении соответствующей оценки (например, от 4 до 0). Оценка присваивается работнику на основе того, какое количество работы он проделал, качество этой работы, его внутренняя инициативность, коммуникабельность и умение работать в команде надежность и др.

3. Метод оценки по решающей ситуации, предусматривающий соотнесение достигнутых и недостигнутых целей.

4. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок. В данном случае мы будем апеллировать такими критериями оценки работника, как эффективная и неэффективная работа. Оценка соответствует рейтингу – от «отлично» до «неудовлетворительно».

5. Метод шкалы наблюдения за поведением, где оценщиком описываются преимущества и недостатки поведения работника по критериям: количество работы, качество работы, знание работы, личные качества, инициативность и др. с помощью графической шкалы рейтинга, используя заранее составленные стандарты результативности труда. [5]

Внешняя эффективность государственного и муниципального управления, представляя собой «степень соответствия целей и результатов деятельности органов власти потребностям и интересам населения, уровень удовлетворенности запросов населения в услугах данного рода» [7], имеет более конкретную природу. Она характерна только для конкретной организации в конкретных условиях. В каждой администрации муниципального образования существуют положения, которые диктуют правила поведения, ответственность, упорядоченность и согласованность между подразделениями.

Для измерения внешней эффективности предлагается использовать методы социологических исследований, также основываться на социальной практике взаимодействия между жителями и органами местной власти. При этом учитывается количество обращений населения во властные структуры, оценка эффективности решения проблем, с которой люди изначально обращались. Учитывая показатели внешней эффективности, будет обеспечена прозрачность и обратная связь при оценке работы государственного и муниципального аппарата.

Подводя итоги, следует отметить, что оценка эффективности государственной (муниципальной) управленческой деятельности, выявление способов, с помощью которых эта эффективность будет повышаться, является насущной задачей общества. Оценить эффективность государственного управления достаточно сложно, поскольку результаты выражаются в материальных и нематериальных показателях (количественных и/или качественных), в то время как затраты, связанные с их реализацией, носят сугубо материальный характер. Динамика изменения критериев является следствием политики Правительства того или иного экономического субъекта или муниципального образования в рамках реализуемых государственных и или муниципальных функций, предоставляемых услуг, выбранных стратегических приоритетов.

Список литературы

1. *Александрова Н.А., Брюхова О.Ю.* Профессиональная ориентация в фокусе внимания государства: проблемы, противоречия, пути решения // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2016. № 9 (71). С. 13-16.
2. Соколова Л. Г. Эффективность государственного и муниципального управления // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 6. — С. 117–120.
3. Барашкова Н.А, Михайлова А.В. Оценка эффективности труда государственных служащих [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scienceforum.ru/2015/pdf/17648.pdf>
4. Андреева Д.А. Оценка эффективности деятельности. государственных гражданских служащих/ Автореферат диссертацииканд. экон. наук по специальности 08.00.05, 2015. 19 с.
5. Ручкин А.В. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности муниципальных служащих: особенности, правовые основы и примеры построения //Муниципалитет: экономика и управление, 2016. №2. (URL: <http://municipal.uara.ru/ru/issue/2016/02/09/>)
6. Лыков В. И. Механизмы эффективности муниципальной управленческой деятельности // Власть и управление на Востоке России. — 2011. — № 2 (55). — С. 43-47.
7. Савельева Л.П., Попко Я.В. Проблемы оценки эффективности профессиональной деятельности государственного гражданского служащего // Вестник Сибирской академии права, экономики и управления, № 1 (7), 2016. С. 4-8.