

А.А. Ланг

магистрант направления подготовки

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Оренбургского филиала РАНХиГС,

г. Оренбург, Россия

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические и методические аспекты оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: результативность, эффективность, государственные служащие, оценка результативности, подходы к оценке результативности деятельности.

A.A. Lang

is a master's student in the field of training

04.38.04 "State and Municipal administration"

Orenburg Branch of RANEPА, Orenburg, Russia

EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT CIVIL SERVANTS

Abstract: The article discusses the theoretical and methodological aspects of evaluating the effectiveness of government civil servants.

Keywords: effectiveness, efficiency, civil servants, performance assessment, approaches to performance assessment.

Результативность деятельности государственных служащих во многом определяет факт достижения национальных целей социально-экономического развития страны. Взаимосвязь результативности и эффективности

деятельности органов публичной власти отражает действенность реализуемой модели клиентоцентричного государства, ключевым приоритетом которого является человек и его потребности. Рост ожиданий граждан в отношении более качественных государственных услуг, их проактивности и адресности, указывают на необходимость совершенствования системы управления результативностью и эффективностью работы государственных учреждений.

Термины «эффективность» и «результативность» нередко рассматриваются как синонимы, но между ними есть различие. Эффективность подразумевает, что поставленная задача выполнена наиболее экономичным способом, с наименьшими затратами ресурсов, времени и усилий (минимизация потерь и максимизация результата). Результативность — это достижение желаемого результата, указывает на то, чтобы делать правильные вещи, а не просто делать их правильно. Оба понятия имеют важное значение для успеха. Эффективность полезна в том случае, если применяется к правильным четким задачам. Может ли госслужащий работать эффективно, не будучи результативным? Это возможно: кто-то может работать очень быстро, эффективно используя такие ресурсы, как время или материалы, но если в итоге работа не приносит желаемого результата, она всё равно неэффективна. Например, ответ ведомства на обращение гражданина не удовлетворяет потребность заявителя (изобилие канцеляризмов в письме, ссылок на нормативные документы, непонятный текст сообщения - способствует возникновению у заявителя ощущения «отписки» и снижает уровень доверия к органу власти). Ожидаемый результат гражданина, как потребителя государственной услуги, и государственной служащего, как субъекта, ее оказывающего, должен совпадать. Тогда можно утверждать, что работа служащим выполнена результативно и эффективно. Данное суждение является оценочным, т.е. оно описывает результат работы с точки зрения

заданных заранее характеристик и определяет степень приемлемости или пригодности описанного.

Под оценкой результативности мы понимаем систематическое получение и анализ управленческой информации по определению степени достижения государственным служащим профессиональных целей в соответствии с набором критериев, связанных с целью (качество, условия, ценность, важность, прогресс и т. д.), для получения вывода. Оценка включает в себя триаду: количественное описание (измерение), качественное описание (без измерения) и оценочные суждения.

Методологические аспекты оценки результативности и эффективности деятельности государственных служащих активно рассматривается в научных исследованиях:

- анализа сущности понятий «эффективность» и «результативность», характеристики системы взаимосвязанных компонентов результативности и эффективности органов государственной власти (К.О. Крошков, В.Г. Горб) [1; 2];

- нормативно-правового регулирования оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих (А.А. Сушков, М.А. Влад) [3; 4];

- методики оценки результативности и эффективности деятельности служащих (Д.Е. Щербинина, К.Н. Сопова, А.А. Расторгуев) [5];

- подходов к определению критериев комплексной оценки эффективности государственной службы (Н.Н. Соколов; Салахова В.Б., Кидинов А.В.) [6; 7].

Е.В. Лобкова и Э.Р. Худоногова отмечают необходимость индивидуального учета вклада госслужащего в выполнение организационных задач, стоящих перед органом власти. Авторы выделили в системе оценки эффективности и результативности профессионально-служебной деятельности три блока: операционный с измерением текущей деятельности

по индикаторам должностного регламента с применением количественной шкалы; перспективный блок с оцениванием динамики профессионально-личностного развития служащего; блок оценки уровня служебной нагрузки и ответственности с определением степени вклада служащего в достижение коллективного результата деятельности [8].

Показатели эффективности деятельности государственных служащих выступают как база для определения качества услуг и уровня их соответствия определенным нормативным требованиям.

Оценка результативности деятельности государственных гражданских служащих и обычных коммерческих работников имеют различные цели. Результативность коммерческого работника напрямую связана с эффективностью экономической деятельности предприятия и оплатой его труда. На рисунке 1 представлены основные цели, которые достигаются в процессе осуществления оценки эффективности деятельности государственного служащего.

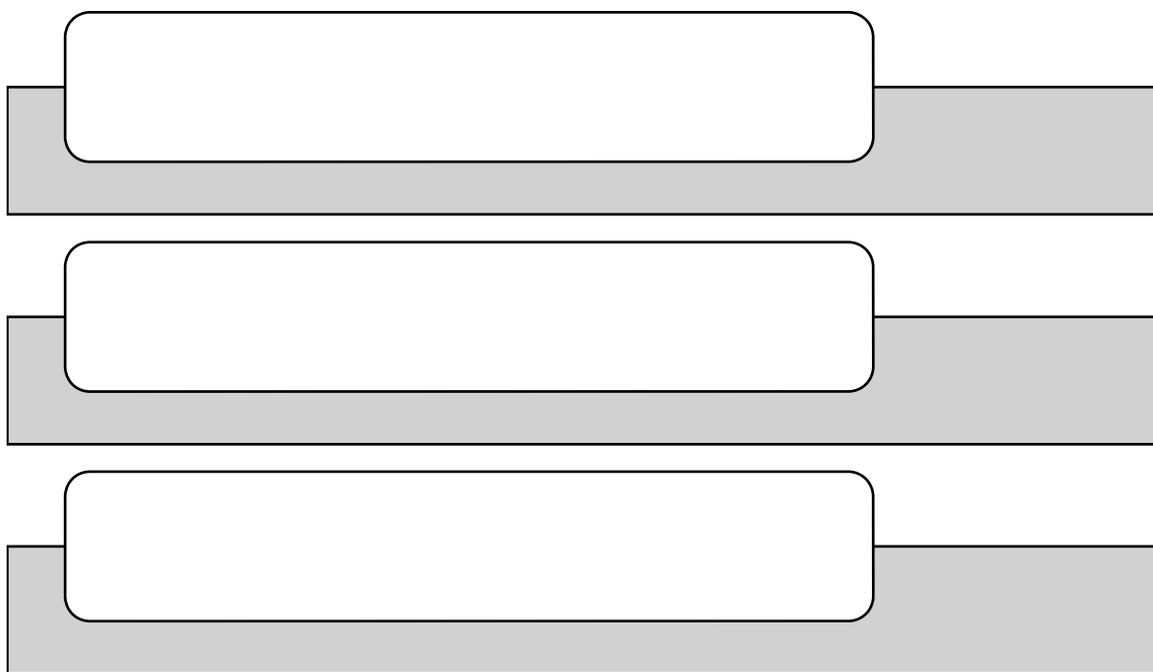


Рисунок 1 - Основные цели, которые достигаются в процессе осуществления оценки эффективности деятельности государственного служащего [9]

Оценка эффективности деятельности государственных служащих является сложным и ответственным процессом. Необходимо применение не только различных подходов для ее осуществления, но и формирование качественных инструментальных методов. Сложившиеся на сегодняшний день практики уже не всегда являются актуальными и соответствующими требованиям общества. Причины устаревания подходов, которые применялись еще в начале XXI века для оценки эффективности деятельности государственных служащих, представлены на рисунке 2.

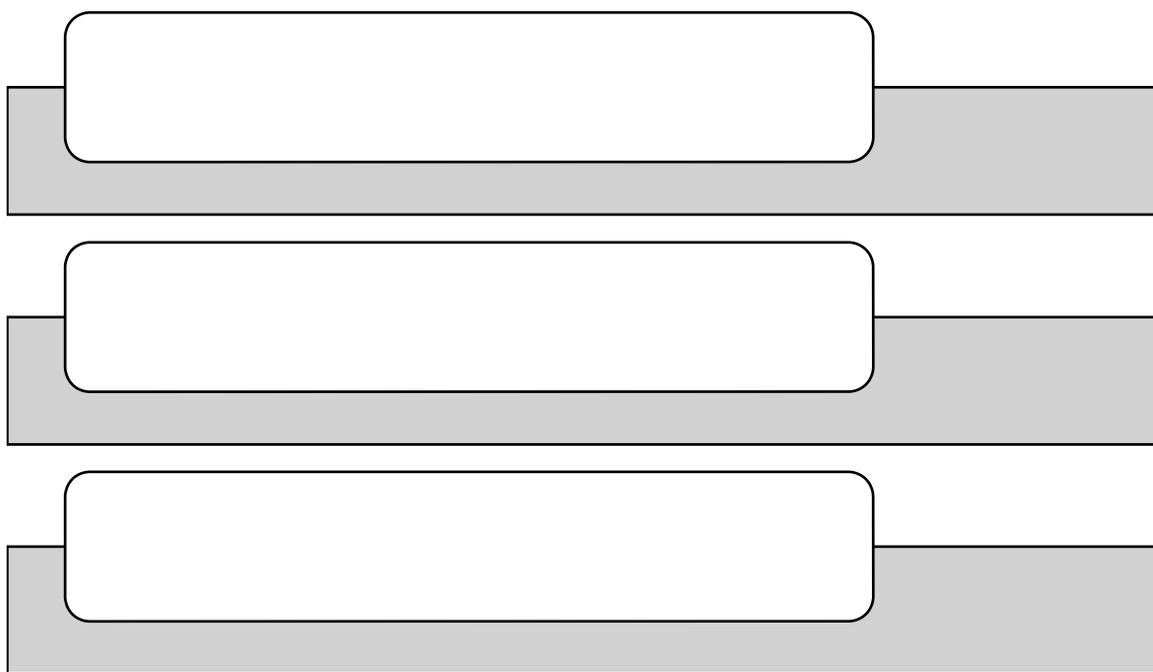


Рисунок 2 – Основные причины необходимости изменения классических подходов для оценки эффективности деятельности государственных служащих

Также серьезной проблемой, которая сформировалась в сегодняшних реалиях, можно считать отсутствие высокого уровня мотивации у служащих для изменения своей деятельности таким образом, чтобы выступать в качестве субъекта, вносящего качественный вклад в деятельность своего органа власти и государственной службы в целом [10].

Рассмотрим подходы, которые применяются на сегодняшний день к оценке результативности деятельности государственных гражданских служащих.

Очень показательным в процессе оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих выступает конкретное соотношение определенных показателей. Первый из них - результаты деятельности конкретного служащего, достигнутые в процессе взаимодействия с потребителями услуг. Вторым показателем – это индикатор, который закреплён нормативно и законодательно (например, в должностном регламенте или индивидуальном плане развития государственного служащего). Важно понимать, что каждая гражданская должность на государственной службе имеет собственные показатели, отражающие выполняемые обязанности. В том случае, если достигается совпадение ожидаемого и реального состояния показателей, то служба конкретного исполнителя считается результативной. Если же государственный служащий в процессе выполнения своих обязанностей демонстрирует положительное превышение реального показателя над ожидаемым – эффективной [10].

Оценка, которая проводится по количественным показателям результативности деятельности государственных служащих, является точной, так как исключает возможность внесения субъективного компонента со стороны проверяющего органа или лица. В процессе количественной оценки определяется процент исполнения индивидуального плана сотрудника. Так определяется отношение выполненного объёма задач к общему объёму (включая как плановые мероприятия, так и внеплановые) в процентном выражении. Чем выше процент выполнения – тем качественнее гражданский служащий выполнял свои обязанности.

Всесторонняя оценка – инструмент оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих. Название данного показателя не случайно, так как она представляет собой не только количественную оценку деятельности, но и качественную. Посредством всесторонней оценки может быть получено представление о том, как выполняет свои должностные обязанности конкретный сотрудник, что очень

важно для проведения анализа. Всесторонняя оценка выступает базой для формирования отзыва о соответствии выполняемой деятельности требованиям, которые закреплены на нормативной деятельности. В дальнейшем такой отзыв используется в целом для оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного служащего, в целом отражая уровень квалификации, компетенции, личные и профессиональные качества и поведенческие проявления.

Качественная оценка направлена на отражение показателей своевременности и оперативности выполнения должностных обязанностей, так как любая процедура в процессе взаимодействия с заказчиками услуг должна быть выполнена в определенные сроки. В целом должны быть представлены показатели, демонстрирующие достижение или недостижение результата выполненной деятельности, а также уровень удовлетворенности от взаимодействующей стороны.

Мы соглашались с позицией И.Б. Шебуракова, М.Г. Сазоновой [11] в том, что в оценке эффективности и результативности деятельности госслужащих целесообразно применение модели сбалансированной системы оценочных показателей результативности деятельности организации. Авторы отмечают особенность использования данной модели в государственном управлении: «Оценка начинается не с финансовой подсистемы, а с подсистемы удовлетворения потребностей клиентов и общества и тесно связана с «правильными», оптимальными внутренними процессами, которые направлены на удовлетворение потребностей клиентов и в которые вовлечен весь персонал органа власти и государственные гражданские служащие в целом» [11, С 140]/

Таким образом, системный характер организации и проведения оценки результативности и эффективности деятельности государственных служащих способствует повышению качества государственного управления.

Сбалансированность данной кадровой технологии обеспечивает не только учет и контроль за деятельностью служащих, но и формируют благоприятную рабочую мотивационную среду к профессиональному развитию и повышению продуктивности. Успешность управления результативностью зависит также от ее интеграции в управленческие процессы в органе власти, организации мониторинга результатов с помощью дашбордов, включающих показатели и критерии результативности деятельности по выполнению задач, стоящих перед органами власти.

Список использованных источников

1. Крошков К.О. Организационно-методические аспекты оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих // Экономика и предпринимательство. 2022. № 1 (138). С. 199-202.
2. Горб В.Г. Качество теоретический и методологический аспекты и эффективность деятельности органов государственной власти // Государственная служба. 2022. Т. 24. № 4 (138). С. 13-22.
3. Сушков А.А. Взаимосвязь оценки эффективности и результативности и иных кадровых технологий на государственной гражданской службе: правовой аспект // Новый юридический вестник. 2022. № 1 (34). С. 13-16.
4. Влад М. А. Оценка эффективности труда государственных и муниципальных служащих / М. А. Влад // XXI Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 22-23 марта 2018 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2018. — С. 1666-1673.
5. Щербинина Д.Е., Сопова К.Н., Расторгуев А.А. Оценка результативности государственных служащих российской федерации // В сборнике: Инновационный потенциал развития общества: взгляд молодых ученых. Сборник научных статей 5-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок. В 4-х томах. Курск, 2024. С. 360-364.

6. Соколов Н.Н. Методологические подходы к определению критериев комплексной оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2023. № 2 (66). С. 23-30.
7. Салахова В.Б., Кидинов А.В. Разработка системы оценки профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2024. Т. 18. № 2. С. 211-239.
8. Лобкова Е.В., Худоногова Э.Р. К вопросу об оценке эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих: опыт Красноярскстата // Вопросы государственного и муниципального управления. 2024. № 3. С. 39–80. DOI: 10.17323/1999-5431-2024-0-3-39-80
9. Мурашкина А.С. Оценка эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в порядке ротации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2020. № 12. С. 54-59.
10. Хатькова Е.А. Понятийно-категориальный аппарат оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / В сборнике: Публичное управление в России: новые импульсы, векторы, возможности. Сборник научных трудов по материалам межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. 2019. С. 67-73.
11. Шебураков И.Б., Сазонова М.Г. Основные концептуальные модели оценки результативности деятельности // Личность: ресурсы и потенциал. 2023. № 1-2 (17-18). С. 134-147.