

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Новые подходы к оценке профессиональной деятельности государственных гражданских служащих**

*Борщевский Георгий Александрович*

*Студент*

*Московский городской университет управления Правительства Москвы, управления,  
Москва, Россия*

*E-mail: borshevskiy2008@yandex.ru*

Для современной России представляется чрезвычайно актуальным научное изучение эффективности государственного управления в широком смысле и, в частности, эффективности государственной службы.

По подсчетам специалистов Международной организации Transparency International, в России взятки берут на 300 млрд. долларов США в год. [1]. Данные опросов в 46 субъектах РФ свидетельствуют о том, что только половина специалистов кадровых служб государственных органов имеют достаточно высокий уровень профессиональной подготовки. [2]. Преодоление указанных негативных тенденций требует изменения подходов к подбору и оценке кадров государственной гражданской службы с учетом последних достижений кадрового менеджмента.

В современной науке под оценкой персонала (Performance appraisal) понимается процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации стратегических задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений [3]. Следует отметить, что эффективность труда государственных служащих количественно вообще трудноизмерима. В подавляющем большинстве случаев ее результат не только не выражается прибылью, но и не проявляется непосредственно. Поэтому разработка системы оценки эффективности профессиональной деятельности госслужащих представляется сравнительно более сложной научно-прикладной задачей, нежели создание аналогичной модели для работников производственной сферы.

Оценку прямых результатов удобно производить на основе критериев экономической эффективности (количественные показатели). Другим показателем являются косвенные результаты (повышение качества жизни, реальных доходов населения и др.). Оценку косвенных результатов целесообразно производить по критериям социальной эффективности, связанным с конечным результатом деятельности.

В настоящее время идет активный процесс внедрения в систему оценки так называемых ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators, KPI) [4]. Данной методике посвящены значительные исследования. КПЭ – система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и операционных целей.

Исходя из анализа существующих технологий, представляется целесообразным производить оценку государственных служащих в трех разных режимах:

- периодическая оценка внутри органа власти с использованием традиционных технологий аттестации и квалификационного экзамена;
- экспериментальная оценка с использованием новых процедур оценки и привлечением специализированных организаций (консалтинговых фирм);

- сертификационная оценка с использованием критериев и процедур оценки, заданных национальными или международными правилами.

Подобная диверсифицированная оценка укладывается в рамки новой парадигмы, известной как система менеджмента качества (Total Quality Management, TQM) [5]. Основная идея этой концепции заключается в структуризации и развертывании целей (создание дерева целей), а затем проектировании системы организации и мотивации для достижения этих целей. Сформировался целый набор теоретических и практических средств, названный менеджментом на основе качества (management by quality, MBQ).

В городе Москве в настоящее время отсутствует руководство по применению систем менеджмента качества в государственных органах, однако ведется работа по изменению подходов к оценке качества работы государственных служащих. Согласно Государственной программе г. Москвы «Совершенствование государственного управления», целью развития кадров государственной службы является обеспечение государственной службы квалифицированными кадрами, способными эффективно реализовывать стратегию развития столичного мегаполиса [6].

Стержневым принципом новой системы должен стать объективный отбор как при найме на службу, так и при выдвижении. Для того чтобы снизить субъективный компонент в оценке персонала, ее необходимо основывать на профессиографическом анализе.

Управлением государственной службы и кадров Правительства Москвы инициирована процедура масштабной трансформации в сфере оценки. Главная цель – формирование команды, способной достигать целей, поставленных Мэром Москвы. Для этого предполагается обеспечение внедрения единых кадровых стандартов и технологий во всех органах власти города путем развития кадровых служб и подготовки соответствующей нормативной базы.

Профессиональная деятельность гражданских служащих слишком сложна, чтобы оценить ее на основе какой-либо одной группы показателей. Оценка должна производиться группой специалистов, что, однако может привести к ее чрезмерному удорожанию. В обратном случае оценка будет пустой формальностью. Выход из данного противоречия видится в использовании для категорий обеспечивающих специалистов и специалистов более простых технологий процедурной оценки (оценки соответствия требованиям замещаемой должности), а для помощников (советников) и руководителей – комплексных методик компетентностной оценки, учитывающих уровень образования и профессионального развития, мотивационную структуру и потенциал личности гражданского служащего.

Таким образом, эффективность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих может быть оценена как непосредственно, так и через оценку эффективности государственного органа, в котором они работают. Важную роль в данном процессе может сыграть внедрение систем менеджмента качества в органах исполнительной власти и современных кадровых технологий комплексной оценки персонала государственной службы, дифференцированных по направлениям профессиональной деятельности и категориям должностей. Решение указанной задачи представляется важным в контексте повышения качества государственного управления в России.

## Литература

1. Доклад «Коррупция в России: независимый годовой отчет Всероссийской антикоррупционной общественной приемной «Чистые руки». 02 июля 2009 – 30 июля 2010. [Электронный ресурс] URL:<http://www.rusadvocat.com/> (Дата обращения : 28.09.2011).
2. Три ветви и три уровня власти: кому доверяют россияне? // ВЦИОМ. Пресс-выпуск 738. 2007. [Электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/8572.html> (Дата обращения: 28.11.2011).
3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. СПб.: Питер, 2007. – 288 с. (Серия «Теория и практика менеджмента»).
4. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. — 160 с.
5. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом / Межотраслевой институт повышения квалификации СПб.: 2008. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.ago-consult.ru/publicati> (Дата обращения: 4.12.2011).
6. Государственной программе города Москвы «Совершенствование государственного управления» на 2012-2016 гг. Проект.