

## Секция «Государственное и муниципальное управление»

### Возможности применения показателей эффективности и результативности для оценки работы государственного гражданского служащего

*Лушникова Александра Игоревна*

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет*

*государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: LushnikovaAI@sra.msu.ru*

1. Административная реформа в России проложена в русле так называемого нового государственного управления (НГУ).

2. Так как НГУ нацелено на контроль над эффективностью результатов [5], то одним из базовых моментов административной реформы является создание комплексной системы оценки государственных служащих. Федеральный закон от 24 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе» № 79-ФЗ дает определенный базис для разработки такой системы, утверждая положение о необходимости включения показателей эффективности и результативности в должностной регламент государственного гражданского служащего [1]. По идее, данные показатели должны быть непосредственно связаны с целями гос. органа исполнительной власти посредством включения должностного регламента в административный регламент такого гос. органа [3]. В теории должен получиться аналог дерева целей и системы КПЭ (ключевых показателей эффективности), инструментов, которые используются в коммерческих компаниях.

3. Однако данную систему показателей эффективности нельзя считать комплексной и «жизнеспособной». Во-первых, непонятно, насколько обязательна разработка данных показателей для государственного органа исполнительной власти. С одной стороны, наличие должностного регламента, в который включены показатели эффективности и результативности, является необходимым, существенным условием для заключения служебного контракта [1]. С другой стороны, среди необязательных условий (но которые могут быть предусмотрены служебным контрактом) также упоминаются показатели результативности профессиональной деятельности. И если «необязательные» показатели могут устанавливаться гос.органом исполнительной власти по своей инициативе [1], то кем и как будут устанавливаться обязательные показатели (а главное, будут ли они одинаковы для всех гос. органов исполнительной власти) четко не определено.

4. Во-вторых, не прояснена возможность увязки системы показателей с оплатой труда гражданского служащего. Система КПЭ в коммерческих организациях эффективна постольку, поскольку сильна ее связь с заработной платой сотрудника. Денежное содержание государственного служащего имеет определенную специфику. На данный момент законом предусмотрено, что "по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте" [1]. Не смотря на то, что Правительство РФ проводит комплексную работу по внедрению всеобъемлющего «особого порядка оплаты труда» [6], связанного с достижением гражданами служащими показателей эффективности и результативности труда, пока такая новация представляется мало реализуемой: в фонде оплаты

труда гражданского служащего просто не заложены подобные выплаты.

5. В указе Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» указана необходимость изменений, предусматривающих установление критериев и порядка оценки гражданами руководителей государственных органов исполнительной власти [2]. Данную оценку нельзя считать эффективной, так как ни один пользователь государственной услуги не сможет корректно оценить работу руководителя гос. органа.

6. Показатели эффективности и результативности, существующие на данный момент (например, основные показатели деятельности ФССП РФ за 2012 год), носят, скорее, количественный, нежели качественный характер, что противоречит основам НГУ [4],[7].

7. Для повышения эффективности работы государственных гражданских служащих, на мой взгляд, на первых порах необходимо, во-первых, установить требования к профессиональным знаниям и навыкам гражданского служащего на федеральном уровне (на данный момент этот вопрос каждый государственный орган исполнительной власти регулирует по своему усмотрению), а, во-вторых, включить специфические показатели эффективности в должностной регламент гражданского служащего.

### **Литература**

1. Федеральный закон от 24 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе" № 79-ФЗ // Российская газета от 31 июля 2004 г. № 3539
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" // Российская газета от 9 мая 2012 г. № 5775
3. Постановление Правительства РФ от 16 мая 2011 г. N 373 "О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг" // Сайт "Российской газеты" от 31 мая 2011 г.
4. Бюллетень ФССП № 4, 2012.
5. Клименко А.В. Механизмы нового государственного управления и модернизированной бюрократии в концепции административной реформы // ЧиновникЪ . No. 505 (39): <http://chinovnik.uapa.ru>
6. Портал административной реформы: <http://ar.gov.ru/>
7. Федеральная служба судебных приставов: <http://www.fssprus.ru/>