

Секция «Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих»

Совершенствование методологии и методики оценки эффективности результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Абрамова Анна Константиновна

Студент (бакалавр)

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Институт экономики и управления, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: anya.2002.r@mail.ru

SOVERSHENSTVOVANIYE METODOLOGIY I METODIKI OTSENKI EFFEKTIVNOSTI REZULTATIVNOSTI PROFESSIONALNOY SLUZHEBNOY DEyatEL'NOSTI GOSUDARSTVENNYKH GRAZHDANSKIKH SLUZHASHCHIKH

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что от того насколько правильно, и действительно с точки зрения закона, реализуется оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и какие возможны решения в органах власти после этого, зависит успешность работы государственных гражданских служащих, оперативность и плодотворность их деятельности, а также эффективность функционирования органов государственной власти в целом.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, методика, методология, эффективность, результативность, органы государственной власти.

IMPROVING THE METHODOLOGY AND METHODS FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE PRODUCTIVITY OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF PUBLIC CIVIL SERVANTS.

Abstract. The relevance of the research topic is due to the fact that, from the point of view of the law, the assessment of the effectiveness and efficiency of the professional official activity of public civil servants is carried out and what decisions are possible in the authorities after that, the success of the work of public civil servants, the efficiency and fruitfulness of their activities, as well as the effectiveness of the functioning of public authorities depends on not only in general.

Keywords: state civil service, methodology, methods, efficiency, effectiveness, public authorities.

Целью данной статьи является анализ методологии и методики оценки эффективности результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и предложение проектно-практические рекомендаций по их совершенствованию, а также оценка социально-экономическую эффективность данных рекомендаций.

Необходимо сначала разобрать, что такое эффективность и результативность в общем понимании. Так, если проанализировать несколько источников, такие как «Экономический словарь», «Оксфордский толковый словарь» и «Справочник технического переводчика», можно сформулировать достаточно полное понятие эффективности. Эффективность - это связь между каким-либо определённым достигнутым результатом с мини-

мально возможными издержками или получением максимально возможного объёма продукции и данным количеством использованных ресурсов. Здесь очень важно выделить «достигнутым», то есть эффективность выражается в умении приводить к нужным результатам и является синонимом к слову «действенность». Так же, из понятия видно, что эффективности свойственен максимальный эффект при минимальных затратах. По данному определению понятно, что главным критерием эффективности является результат, что в свою очередь и представляет собой такое понятие как результативность. Необходимо понимать, в чём понятия различны и схожи. Но эти определения взаимодополняют друг друга и сосуществуют вместе. Без эффективности не было бы результативности, так же в обратную сторону. Результат возможен, но он не будет наилучшего качества без эффективности. Далёко не всё можно измерить с помощью эффективности и результативности. Оба понятия дают важную характеристику какой-либо деятельности. Также выступают в качестве итоговых суммарных показателей. Государственная гражданская служба является профессиональной деятельностью, соответственно, её можно также оценить с помощью таких показателей как эффективность и результативность. Именно благодаря данным критериям, можно делать выводы о справедливости, безошибочности и добросовестности решений государственных гражданских служащих, которые в свою очередь, влияют на жизнедеятельность общества и функционирование государства. Поэтому необходимо понимать, насколько важно правильно оценивать действия госслужащих. Ситуация в стране постоянно меняется и государственным гражданским служащим требуется проявлять свои «hard skills» и «soft skills». Иначе говоря, навыки, умения, способности и компетентности. Как раз от этих данных зависит будущее развитие страны путём их проявления для предотвращения проблем государственной важности. Иногда можно встретить, когда вместо «эффективности государственной гражданской службы» говорят о «эффективности государственного управления», где второе понятие в себя включает техническую эффективность и экономическую эффективность. Оба показателя следует оценить математическим способом. На сегодняшний день это почти невозможно, в связи с этим, правильнее будет обозначить иные аспекты эффективности и результативности государственной гражданской службы, на которых базируется эффективность. В первую очередь, это кадровая составляющая, если быть точнее профессиональная подготовка представителей нанимателя и гражданских служащих. Вторая составляющая это коэффициент полезного действия или производительность организаторской деятельности, разумность и рациональность координационных решений с целью выполнения запланированного. Непосредственно эти аспекты максимально влияют на исход конечного результата, который должен быть позитивным. Результативность как раз и показывает, что благоприятный эффект гораздо превышает вторичные побочные отрицательные явления и действия. Цели, на которые направлены эти решения и действия государственных гражданских служащих, ориентированы в первую очередь на население, но также и на представителей нанимателя. В совокупности это социальные потребности граждан и государства. Эффективность гражданской службы устанавливается только в составе государственного органа. Продуктивно работающий орган позволяет оценить свою деятельность, как эффективную и результативную. Обобщённые показатели выступают в качестве критериев для большинства государственных гражданских служащих и представляют из себя общие показатели, которые выражают окончательные результаты за отчетный период. Этими показателями могут выступать прием и выдача документов и т.п. Специфические показатели определяются персонально для отдельных гражданских служащих за счёт особенности деятельности того или иного государственного органа. Оба вида показателей определяют итоговый результат. Стоит разобраться, зачем нужна такая оценка на государственной гражданской службе. В первую очередь, оценка помогает с

кадровым вопросом. Благодаря ей, можно определить какой сотрудник более качественно справляется со своими обязанностями, кого лучше оставить на своей должности, а кого перевести в другой отдел. Другой аспект, это решения, связанные с оплатой труда и поощрениями. Здесь тоже всё ясно, если государственный гражданский служащий высокоэффективен в выполнении своих обязанностей, то путём оценки, он может получить один из видов поощрения. Более подробно оценка проходит в каждом государственном органе на основе своих новых разработок, изобретений оценивания и т.д. Также в качестве оценки эффективности профессиональной деятельности государственного гражданского служащего используется квалификационный экзамен и аттестация. В формате дополнительных способов оценки может быть проведены: написание реферата, разработка и подготовка новаторского проекта и т.д. Отметим, что единой методики оценки профессиональной деятельности государственного гражданского служащего - нет. Но, тем не менее, существуют различные механизмы оценки, разработанные как Минтрудом РФ, так и государственными органами отдельных субъектов. Чтобы исправить ситуацию с таким разнообразием и неточностью показателей, критериев и методов оценки, необходимо решать проблему на федеральном уровне. Высшими органами государственной власти должен быть установлен механизм оценки. Тогда проверка качества деятельности, не будет опираться на старые методы контроля. Не стоит забывать, что оценка эффективности и результативности, можно сказать, является главной составляющей работы механизма качественной профессиональной деятельности государственного гражданского служащего. Присутствует дефицитность, нехватка нормативно-правовой базы, регулирующей обращение положений и постановлений, связанных с оценкой эффективности и результативности служебной деятельности. Что демонстрирует многообразие законодательной практики. Начинать разработку методологий и методик оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих, необходимо с анализа ситуации, в которой находится государство. Как показывает практика в чрезвычайных ситуациях появляются новые трудности и проблемы, из-за которых важно знать, что и как нужно решать первоначально. Необходимо глубоко изучить особенности деятельности исполнительных органов государственной власти. Это можно сделать с помощью исследования отчётов, внутренних опросов и т.д. Более того, проанализировав данные и составив общую характеристику, можно понять в какой области наименьшее количество результатов. Именно в этой части, и стоит сделать акцент на анализ. Провести автоматизированный расчет оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих в этой области и на его основе выявить ряд рекомендаций, с помощью которых совершенствовать механизм оценки профессиональной служебной деятельности государственной гражданской службы. Но чтобы выполнить такую работу, нужны квалифицированные специалисты. Из существующих рекомендаций, стоит обратить должное внимание на методику всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, разработанную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Разработка для каждого государственного органа своей методики оценки - долгий и сложный процесс, который путём неудач, со временем, с небольшой вероятностью, добьётся успеха. По этой причине, целесообразнее всего присмотреться к рекомендациям Минтруда РФ. Поскольку предложенная методика была построена на сборе и накоплении информации, характеризующей различные аспекты социально-экономических факторов, мониторинге и анализе основных социально-экономических процессов развития государственной гражданской службы, комплексного прогнозирования и мониторинге общественного мнения населения страны. При внедрении разработанной рекомендации, должны увеличиться показатели эффективности и результативности не только государственного гражданского служащего, но и также государственного органа в целом. Органы государственной власти,

в которых существуют проблемы оценивания, придут в норму, благодаря новой методике, которая решит проблему кадров.

Источники и литература

- 1) 2. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний : монография / под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. — М.: Инфра-М, 2022. — 221 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/monography_5b30a162d9bec9.41280649. - ISBN 978-5-16-016453-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1681997> (дата обращения: 02.11.2022). Кабашов С. Ю. Гражданская служба российской федерации: вопросы правового регулирования в схемах и комментариях : учебное пособие / С.Ю. Кабашов. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 156 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/5958. - ISBN 978-5-16-010095-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1233653> (дата обращения: 02.11.2022). 2. Большой экономический словарь. — М.: Институт новой экономики. 1997. Автор: А.Н. Азрилиян. 3. Oxford English Dictionary, OED. Издание 2005 года. 4. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. Министерство труда и социальной защиты РФ. Москва. 2016 год.