

Секция «Государственное и муниципальное управление (СИУ РАНХиГС)»

Методы и способы оценки эффективности работы государственного служащего

Алейникова Юлиана Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Юридический факультет,
Москва, Россия

E-mail: Uliana1305@yandex.ru

Общеизвестно, что залогом повышения эффективности реализации профессиональной деятельности в любой сфере является работа над проседающими сферами (точками роста), выявленными по результатам оценки эффективности. Для государственных органов и их служащих проведение оценки эффективности особенно важно, поскольку от степени эффективности и результативности их работы зависит комплексное благополучие граждан государства.

Так, под эффективностью государственного служащего зачастую понимается соотношение профессионального уровня, личностных и деловых качеств государственного служащего к результатам его профессиональной деятельности и их соответствия целям государственного органа [4]. Углубляясь в методологию оценки, стоит подчеркнуть, что в действующем российском законодательстве отсутствует нормативно-правовой акт, который бы устанавливал перечень конкретных методов и способов оценки эффективности работы государственных служащих на федеральном уровне, их обязательность и порядок применения. Исходя из вышесказанного, необходимо исследовать различные подходы авторов к определению методов по оценке эффективности государственных служащих.

Прежде всего стоит учитывать, что методика оценки деятельности государственного служащего зависит от множества факторов, и поэтому на сегодняшний день методы комплексной оценки являются самыми качественными для ее проведения. Д. Ю. Знаменский выделяет два условных подхода к эффективности в государственной службе: эффективность, приближенная к ее определению в менеджменте (соответственно, она не требует отдельной методологии, а может использовать методы из менеджмента, адаптируясь под государственный сектор), и эффективность в рамках системы политического управления, присущего именно государственной отрасли с собственными уникальными методами [3]. На основании этого разделения постараемся описать дальнейшие методы и подходы по оценке эффективности работы государственного служащего.

Так, одними из самых популярных и простых методов по оценке эффективности в любой отрасли менеджмента является метод ключевых показателей эффективности или KPI. Благодаря соотношению желаемой работы к реальной получается доля или процент эффективности, который соответствует одному из уровней эффективности. Кроме того, имеет место методика системы сбалансированных показателей (ССП) как инструмент, связанный со стратегическим управлением и сильной опорой на цели. Но С. А. Петрова и Н. М. Сладкова подмечают, что применение системы сбалансированных показателей осложняется при оценке деятельности государственных служащих из-за менее гибкой организационной структуры в отличие от коммерческого сектора [4]. И. Ю. Чазова и В. Ю. Войтович же в своем учебном пособии рассматривают метод заданной балльной оценки, где за каждое достижение оцениваемого сотрудника ему начисляются баллы, по мере накопления которых происходит премирование [5]. Метод похож на оценку по KPI, но здесь рассматриваются только качественные характеристики с назначением баллов в соответствии со значимостью задачи. И. В. Абакумов выделяет интегральный метод, который

зачастую обладает комплексностью в применении. Данный автор также выделяет свою классификацию методов оценки эффективности государственных служащих, разделяя их на формальные и неформальные, прогностические и практические [1]. Также А. С. Грачева в своей работе акцентирует внимание на еще одном методе из теории менеджмента, который популярен за рубежом, метод управления по целям, также являющийся одним из комплексных [2]. С его помощью производится оценка эффективности деятельности через выполнение плана (достижение цели) гражданскими служащими за определенный период.

Если же говорить о методах политического управления, то наиболее популярными в нашей стране методами по оценке работы государственных служащих являются конкурс на замещение вакантной должности, аттестация, квалификационный экзамен и оценка результатов текущей работы. Со своей структурой и особенностями, которые отражены в специальных Указах Президента о порядках их проведения. Данные методы, хоть и стоит считать основными и распространенными в России повсеместно, но относить их к оценке эффективности можно лишь отчасти. Еще одной комплексной и многофакторной методикой является использование предельно-критических показателей развития (ПКПР), которая нашла применение при анализе социально-экономических аспектов деятельности [1].

Таким образом, важность использования различных методов и способов оценки эффективности деятельности государственных служащих определяется дифференциацией целей и задач оценки, проблемой отсутствия единой методики оценки на федеральном уровне, которая в свою очередь дает поле для большого многообразия авторских методик, позволяющих учесть специфику работы разных органов власти.

Источники и литература

- 1) Абакумов И. В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих // КиберЛенинка. Российская научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-gossluzhaschih?ysclid=lpfxyved2i333289517> (дата обращения 18.03.2025).
- 2) Грачева А.С. Методы оценки эффективности деятельности государственных служащих / А.С. Грачева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 42 (332). — С. 184-185. — URL: <https://moluch.ru/archive/332/74217/> (дата обращения: 19.03.2025).
- 3) Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510888> (дата обращения: 17.03.2025).
- 4) Петрова С.А., Сладкова Н.М. Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих // Журнала «Социально-трудовые исследования» ВНИИ Минтруда России – 2022. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vcot.info/blog/aktual-nye-voprosy-ocenki-professional-nyh-kacestv-gosudarstvennyh-sluzasih> (дата обращения 17.03.2025).
- 5) Чазова И.Ю., Войтович В.Ю. и др. Эффективность государственного и муниципального управления: учебное пособие / И. Ю. Чазова, В. Ю. Войтович, И. А. Мухина [и др.]. — Ижевск: Удмуртский государственный университет, 2019. — 100 с. — ISBN 978-5-4312-0700-6. - Текст: электронный. - Режим доступа: <https://clck.ru/3Hupy9> (дата обращения: 19.03.2025).