

УДК 342:35

***СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ***

Горобейко И.В.

магистрант,

РАНХиГС – Поволжский институт управления имени П.А.Столыпина,

Саратов, Россия

Аннотация. В статье дается характеристика оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих, которая основывается на проведении аттестации гражданских служащих. Несмотря на ряд разработанных норм в данном направлении, на сегодняшний день можно выявить основные проблемы оценки эффективности деятельности гражданских служащих, что и будет рассмотрено в статье.

Ключевые слова: государственная служба РФ, государственная гражданская служба, аттестация государственных гражданских служащих, оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих, кадровое планирование

***MODERN PROBLEMS OF ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF ACTIVITY
OF THE PUBLIC CIVIL SERVANTS***

Gorobeyko I.V.

undergraduate,

RANEPa, Povolzhsky institute of Management named after P.A.Stolypin, branch

Saratov, Russia

Annotation. In article the characteristic of assessment of efficiency of activity of the public civil servants which is based on carrying out certification of civil servants is given. Despite a number of the developed standards in this direction, it is possible to reveal the main problems of assessment of efficiency of activity of civil servants today, as it will be considered in article.

Keywords: public service of the Russian Federation, public civil service, certification of the public civil servants, assessment of efficiency of activity of the public civil servants, personnel planning

В условиях современного развития нашего государства особое внимание уделяется государственной гражданской службе как основному виду в системе государственной службы РФ. Требования к деятельности государственных гражданских служащих возрастают как со стороны государства, так и со стороны граждан РФ, что определяет необходимость применения кадровых технологий к оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Современное государственное строительство предъявляет к должностным лицам государственной гражданской службы высокие требования. Связано это с тем, что гражданские служащие ответственны за то или иное управленческое решение.

Сегодня в основе эффективного развития государственной гражданской службы стоит формирование нового типа гражданского служащего, который отличается не только профессионализмом, но и высокими морально-этическими качествами, организационной культурой, преданностью интересам государства, стойкостью к совершению противоправных поступков.

В настоящее время необходимо сказать о том, что оценка эффективности деятельности гражданских служащих является ключевым фактором

организации и совершенствования процесса предоставления государственными органами государственных услуг. По сути, высококвалифицированный служащий, являясь основным ресурсным элементом гражданской службы, представляет собой динамичную систему, которая связывает процесс функционирования и эффективного использования ресурсного потенциала государственных органов.

Компетентность гражданских служащих, их высокая квалификация обеспечивает возможность более эффективного и качественного процесса организации их профессиональной деятельности на всех иерархических уровнях управления. Стоит отметить, что оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих основывается на аттестации гражданских служащих.

Согласно ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы, фактически проводится специальная оценка, которая дается созданной аттестационной комиссией, где определяется уровень профессиональных знаний и навыков, опыта и качества работы, эффективности служебной деятельности [1].

Основным нормативным правовым актом, регулирующим весь процесс аттестации, является Указ Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», где определено, что ко всем работникам применяется единый подход. Однако фактически нигде не прописаны основные методы и четкие критерии оценки при проведении аттестации. На практике было сделано несколько попыток, когда в правовых документах была установлена система оценки гражданами эффективности деятельности служащих государственных органов [2]. Однако

ее эффективность применения вызывала много вопросов со стороны экспертов, так как были затронуты при оценке такие показатели, выполнение которых зависело не только от объективных, но и субъективных причин и внешних факторов [3].

Еще одни проблемы оценки эффективности деятельности гражданских служащих связаны с формальностью оценки труда служащих, сложностью оценки при совместной деятельности или, когда между каким-то видом деятельности существует большой промежуток времени и т.д.

Современная проблема оценки эффективности деятельности гражданских служащих связана с наличием у них соответствующих профессиональных качеств. В 2016 году Минтруд подготовил обновленную версию Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [4]. Стоит отметить, что проделана огромная работа по данному направлению, однако основное внимание в Справочнике уделяется требованиям к знаниям и умениям, а вопросам знания психологии человека практически не уделено никакого внимание. Отсутствие данных положений в Справочнике является серьезной проблемой при проведении в том числе аттестации гражданских служащих, так как фактически нет требований к знанию государственными гражданскими служащими психологии людей, с кем им непосредственно приходится работать.

Стоит отметить, что по мнению некоторых исследователей, вся система аттестации гражданских служащих требует обновления с учетом внедрения новых методов ее проведения, которые возможно заимствовать у коммерческих компаний, однако в данном случае необходимо детально проанализировать

применение новых методов с учетом специфики государственной гражданской службы [5, 110].

Выше обозначенные проблемы требуют комплексных решений, одним из которых может стать постоянное обновление методик проведения аттестации госслужащих в соответствии с требованиями развития современного общества и государственной службы, в частности.

Таким образом, оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих, основанная на проведении аттестации, играет важную роль, способствуя решению задач формирования кадрового резерва, планирования карьеры работников и кадрового планирования, а своевременное решение проблем в данной области будет способствовать более эффективному развитию государственной гражданской службы.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

2. Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 N 1284 (ред. от 28.08.2018) «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» // Собрание законодательства РФ. 2012. №51. Ст. 7219.

3. Маклакова Е. А. Проблема оценки эффективности деятельности государственных служащих в современных условиях // Царскосельские чтения. 2017. №. 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-sovremennyh-usloviyah> (Дата обращения: 16.10.2018).

4. Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (Дата обращения: 16.10.2018).

5. Лялина В.О. Внедрение игровых методов в аттестацию государственных гражданских служащих / Лялина В.О., Виниченко М.В. // Новое поколение. - 2016. - № 9. - С. 110-115.

Оригинальность 84%