

УДК 35.075.5

***ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КАДРОВЫХ
СЛУЖБ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
РЕГИОНА***

Стрельченко Т.Г.

К.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Костромской государственной университет

Кострома, Россия

Аннотация: В статье представлены основные проблемы оценивания результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти регионального уровня. Статья раскрывает сложности использования разработанной методики оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти Костромской области, а также содержит направления решения выделенных проблемных моментов.

Ключевые слова: оценка эффективности, кадровые службы исполнительных органов государственной власти, кадровые процессы, методика оценки, проблемы.

***PROBLEMS OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE
PERSONNEL SERVICES OF THE EXECUTIVE BODIES OF STATE POWER
IN THE REGION***

Strelchenko T.G.

PhD in Economics, Associate Professor

Kostroma State University,

Russian Federation

Annotation: The article presents the main problems of evaluating the effectiveness of the personnel services of the executive bodies of state power at the regional level. In particular, the article considers the difficulties of applying the existing methodology for evaluating the effectiveness and efficiency of the personnel services of the

executive bodies of the Kostroma region, and the directions of solving the highlighted problem points.

Keywords: evaluating the effectiveness, personnel services of executive bodies of state power, HR processes, assessment methodology, problems.

Одними из важных факторов качественного осуществления органами государственной власти своей деятельности являются современные технологии, применяемые в их кадровой политике. Особенностью кадровой работы в сфере государственной службы Российской Федерации является то, что все ее основные кадровые технологии регламентированы на законодательном уровне федеральными законами, законами субъектов РФ и указами Президента РФ. На базе действующих нормативно-правовых основ осуществляется использование прогрессивных процедур и методов кадровой работы в органах государственной власти.

К одной из современных кадровых технологий, которые рекомендованы для использования в органах государственной власти, относится «методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти» [1], подготовленная Министерством труда России. Методика содержит ряд показателей использования кадровых резервов и ориентирована на разработку системы оценивания качества функционирования основных элементов кадрового процесса государственных органов и включает способы и методы оценки этих основных процессов. Данная методика дает возможность оценить уровень организации и эффективность кадровых процессов, а также проанализировать работу кадровых служб по их обеспечению. По каждому направлению работы кадровой службы и процессной группе выставляется отметка в соответствующей графе таблицы, на основании которой в дальнейшем проводится оценка.

На региональном уровне также существуют подобные методики. На основе рекомендаций Минтруда России (письмо от 28.04.2018 г. № 18-0/10/П-2957) и для Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

обеспечения применения прогрессивных технологий управления персоналом в исполнительных органах государственной власти Костромской области разработана «методика оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти (далее – ИОГВ) Костромской области» (далее – методика), утвержденная постановлением Губернатора Костромской области от 13.12.2018 г. № 265 [2].

Методика нацелена на введение в работу ИОГВ процессного аспекта, который предусматривает оценку эффективности следующих направлений деятельности кадровой службы: управление, комплектование, оценка кадров, их профессиональное развитие, материальное стимулирование и нематериальная мотивация кадров, формирование основ профессиональной культуры, использование кадровых резервов. Каждый элемент начинается с рассмотрения его нормативного регулирования и заканчивается оцениванием достижения (либо не достижения) определенного уровня (индикатора) функционирования кадровых служб ИОГВ. В данной методике вся кадровая деятельность представлена в виде процессов, которые напрямую влияют на результативность работы ИОГВ.

В методике три уровня оценивания достижения уровней показателей: базовый, средний и высокий. При базовом уровне выполняется минимальный набор требований, предъявляемых законодательством в сфере государственной гражданской службы; при среднем уровне кадровая работа должна быть организована в соответствии с целями ИОГВ; при высоком уровне кадровая деятельность направлена на прогрессивные кадровые технологии и новейшие практики, а также максимально сориентирована на выполнение целей ИОГВ.

Оценка по данной методике проводится ежегодно руководителем ИОГВ, а также управлением государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области в процессе комплексных проверок ИОГВ. При необходимости возможно более частое проведение данной процедуры.

Сопоставление итогов оценивания показателей эффективности по годам и Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

в динамике по периодам дает возможность проанализировать тенденции изменений в кадровых процессах ИОГВ и выявить проблемные места.

В 2021 году в процессе комплексных проверок деятельности ИОГВ Костромской области управлением государственной службы и кадров Костромской области была проведена оценка в трех департаментах. Также была проведена самооценка эффективности деятельности этими же департаментами. По итогам самооценки результаты получились немного выше (например, уровень «высокий» вместо «среднего», как в результатах управления), что может свидетельствовать либо о необъективности оценки работниками кадровых служб своей деятельности, либо о несовершенстве разработанных критериев оценивания.

В целом, в ходе проведенного анализа по итогам оценки эффективности деятельности кадровых служб ИОГВ Костромской области были выявлены следующие сложности:

1. В сфере управления кадрами – заинтересованность (вовлеченность) в кадровые процессы руководства ИОГВ Костромской области, а также внедрение IT-технологий в эти процессы находится на невысоком уровне.

2. В сфере комплектования кадров - высокий уровень текучести кадров на государственной гражданской службе Костромской области.

3. В сфере оценки кадров – оценка проводится в большей степени базовых знаний; отсутствие оценки психологического аспекта (нет оценки соответствия личностных характеристик испытуемых как при приеме на госслужбу, так и при назначении на должности категории «руководители»).

4. В сфере профессионального развития кадров – недостаток финансирования; отсутствие возможности выбора обучающей организации (Федеральный закон от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» [3] ограничивает такую возможность для кадров);

формирование учебных групп с разными уровнями подготовки, заинтересованности слушателей; увольнение уже обученных государственных служащих.

5. В сфере материального стимулирования и нематериальной мотивации - низкий престиж государственной гражданской службы; низкий уровень использования руководством нематериальных стимулов государственных служащих; низкая заработная плата госслужащих категории «специалисты».

6. В сфере профессиональной культуры – руководство ИОГВ Костромской области практически не заинтересовано в развитии профессиональной культуры.

7. В сфере использования кадрового резерва – низкий процент назначений из числа лиц, состоящих в кадровом резерве (не востребованность).

В целях решения вышеуказанных проблем предлагаются следующие мероприятия:

- сформировать предложения по внесению изменений в оценку эффективности работы кадровых служб ИОГВ Костромской области, такие, как изменение формулировок ряда показателей и индикаторов в рассматриваемой методике по причине их неактуальности;

- провести тестовую апробацию процесса оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб на основе вышерассмотренной методики, задействовав в ней около 20-25% ИОГВ Костромской области, что позволит выявить ее слабые места, доработать показатели;

- разработать проект нормативного правового акта, регламентирующий процедуру организации процесса оценки эффективности деятельности кадровых служб ИОГВ Костромской области, в котором будут закреплены предполагаемые изменения на уровне нормативно-правового акта;

- внедрить процедуру оценки кадровых служб в деятельность ИОГВ

Костромской области;

- повысить уровень эффективности работы кадровых служб ИОГВ Костромской области с среднего (показатель по итогам 2021 года) до высокого (третий год реализации мероприятий);

- создать в итоге реализации вышеперечисленных мероприятий организационные основы для перехода на процессное управление 100% ИОГВ Костромской области.

Таким образом, доработка существующей методики, внесение изменений в существующие критерии даст возможность изменить в целом подход к оценке эффективности и результативности работы кадровых служб в сторону процессного управления, что позволит рассматривать их деятельность в виде сети взаимосвязанных процессов, а не разрозненных функций, в отличие от функционального подхода.

Библиографический список

1. Методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1059-src-1538744829.7654.docx> (дата обращения 27.03.2022)

2. Постановление губернатора Костромской области от 13.12.2018 №265 «Об утверждении методики оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти Костромской области» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: база данных. – [fs:сервер КГУ] (дата обращения 24.03.2022)

3. Федеральный закон от 05 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: база данных. – [fs:сервер КГУ] (дата обращения 24.03.2022)

Оригинальность 83%