

УДК 342.5

ОБЗОР СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДИК И МЕТОДИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Росенко М. И.

Юридический институт Севастопольского государственного университета

В статье проводится анализ действующих методик и методического инструментария определения критериев эффективности государственной гражданской службы, а конкретно эффективности служебной деятельности государственных гражданских служащих. Также выделяются показатели, благодаря анализу которых можно судить о степени эффективности осуществления государственными гражданскими служащими своей служебной профессиональной деятельности, впоследствии влияющие на его имидж и общественное мнение.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, гражданские служащие, оценка эффективности служебной деятельности, критерии эффективности гражданских служащих.

Эффективности государственной гражданской службы – это характеристика успешности функционирования и действия института государственной гражданской службы в системе государственной службы. Для определения эффективности государственной гражданской службы необходимо проведение ее оценки. Оценка государственной гражданской службы складывается из достаточно большого и обширного количества критериев, показателей. На эффективность государственной гражданской службы оказывает огромное влияние эффективность деятельности и осуществления своих служебных полномочий и компетенций соответствующие государственных гражданских служащих. Для оценивания эффективности их деятельности разрабатываются различные методики, методические инструментарии, выделяющие показатели и критерии, анализ которых может говорить о степени эффективности осуществления государственными гражданскими служащими своей служебной профессиональной деятельности.

На настоящий момент времени в РФ действует достаточно большое количество методов определения критериев и показателей оценивания эффективности деятельности государственных гражданских служащих и функционирования института государственной гражданской службы в том числе. Вот некоторые из них:

1) Оценка гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также территориальных органов государственных внебюджетных фондов [2].

Представленный выше метод основывается на осуществлении оценивания общественного мнения качества и эффективности предоставления федеральными органами власти и территориальными органами государственных внебюджетных фондов государственных услуг. Содержание, а также порядок и условия проведения такой оценки регламентированы в содержании Постановления Правительства РФ от 12 декабря 2012 года № 1284. Так, ч.3 данного нормативного акта устанавливает, что оценка осуществляется по пятибалльной шкале по следующим критериям:

- время предоставления оцениваемых услуг;

- время ожидания в очереди при получении оцениваемых услуг;
- вежливость и компетентность сотрудника, взаимодействующего с заявителем при предоставлении оцениваемых услуг и т.д.

В основе данного метода лежит механизм проведения опросов населения. Именно по результатам опроса оценивается эффективность деятельности гражданских служащих и качество предоставления ими соответствующих государственных услуг получателям. Чем выше уровень качества и эффективности предоставления государственных услуг, тем выше балльный показатель деятельности соответствующего гражданского служащего. Однако данный метод оценивания эффективности деятельности государственных гражданских служащих и функционирования института государственной гражданской службы имеет один существенный недостаток – он недостаточно обширен. То есть такая оценка осуществляется только с учетом осуществления служащими государственных услуг. Остальные аспекты их деятельности данный метод не оценивает.

Таким образом, данный метод оценки эффективности гражданских служащих ориентируется на довольно узкое направление оценивания их деятельности – предоставление государственных услуг. Однако метод проработан достаточно полно. Для более всестороннего комплексного анализа эффективности деятельности гражданской службы используются другие методики и методы, речь о которых пойдет далее.

II) Комплексная оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [7].

Данный метод оценивания эффективности деятельности гражданских служащих осуществляется и проводится по следующим направлениям:

1) Профессиональные качества гражданских служащих.

Данное направление оценивания эффективности деятельности гражданских служащих подразумевает под собой три группы профессиональных качеств гражданского служащего, которые и подлежат непосредственной оценки. К ним относят: общие профессиональные качества, прикладные профессиональные качества и специальные профессиональные качества. Каждая группа представленных качеств включает в свой состав определенный набор критериев. Например, это ориентация на результат, сбор и анализ информации и т.д. Однако, проблема определения данных показателей заключается в том, что они не позволяют в полной мере судить об эффективности деятельности гражданских служащих. Методика не определяет формулы расчета таких показателей, критериев.

2) Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Данное направление оценивания эффективности деятельности гражданских служащих подразумевает под собой осуществление оценивания эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего с использованием следующих направлений: повышение уровня удовлетворенности граждан и организаций, а также эффективность использования бюджетных средств, материальных ресурсов и т.д.

Каждое представленных выше направлений исследуемого метода включает в свой состав соответствующие критерии, показатели. Например, это работа с обращениями граждан, выполнение гражданскими служащими государственных про-

грамм и планов деятельности и т.д. Проблема заключается в том, что, как и в описанном ранее направлении в рамках данной методики, не определен расчет таких показателей, критериев, что не позволяет в полной мере оценить эффективность деятельности гражданских служащих.

В целом, может быть отмечено, что представленный выше метод оценивания эффективности деятельности государственных гражданских служащих и функционирования института государственной гражданской службы достаточно обширен и объемен. Он включает в свой состав направления, на основании которых и проводится соответствующее оценивание. Однако он имеет существенную проблему – отсутствие методики расчета описанных показателей. В этой связи можно говорить о том, что они определяются формально, так как не производится расчет по каждому конкретному показателю, критерию оценки эффективности деятельности гражданских служащих.

III) Всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [1; 6].

Данный метод оценивания эффективности деятельности гражданских служащих осуществляется и проводится по следующим направлениям:

- эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Зависит от уровня профессионального развития и освоенных компетенций деятельности гражданским служащим. Чем выше уровень такого освоения, тем выше эффективность и результативность осуществления и совершения гражданским служащим своей профессиональной служебной деятельности;

- квалификация. Квалификация гражданского служащего зависит от степени полученных им профессиональных навыков, умений и знаний, а также стажа службы. Чем они выше, тем выше квалификация гражданского служащего, а значит и объективность, эффективность выполнения им своей профессиональной служебной деятельности;

- профессиональные и личностные качества (компетенции). Включают в свой состав такие качества гражданского служащего как: независимость, объективность, всесторонность и т.д. Чем большими подобными качествами обладает гражданский служащий, тем эффективнее он будет осуществлять свою служебную деятельность.

По итогам оценки государственному гражданскому служащему присваивается оценка от «А» (очень высокий уровень) до «Д» (неудовлетворительный уровень). Для получения государственным гражданским служащим балльной оценки «А» (очень высокий уровень) ему необходимо по итогам своей профессиональной служебной деятельности продемонстрировать высокий уровень профессионального развития и знаний, умения, навыков в сфере государственной гражданской службе. Так, в таком случае государственный гражданский служащий продемонстрировал следующие навыки, умения и знания в рамках своей профессиональной служебной деятельности на высоком уровне:

- организованность в осуществлении служебной деятельности;

- работоспособность в рамках организации и проведения служебной деятельности и т.д.

Неудовлетворительный уровень, т.е. оценка «Д», присваивается гражданскому служащему, если тот продемонстрировал недостаточно высокий уровень своего

профессионального развития и соответствующих качество для успешного выполнения предписанных должностных обязанностей. Соответственно полученные им профессиональные навыки, умения и знания по службе будут находиться на низком уровне.

Представитель нанимателя служащего самостоятельно присваивает ему соответствующее значение по балльной оценке в рамках данной методики.

Таким образом, представленный выше метод оценивания эффективности деятельности государственных гражданских служащих и функционирования института государственной гражданской службы достаточно активно применяется и используется на практике, однако показатели оценивания эффективности деятельности служащих по представленным направлениям не определены в полной мере.

Далее можно рассмотреть Методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в различных сферах деятельности. Рассмотрим особенности оценки квалификации государственных служащих в сфере проектной деятельности [3; 8]. За основу взяты персональные и управленческие компетенции, степень выраженности которых измеряется в соответствии с уровнем умений и степенью проявления поведенческих индикаторов и оформляется в виде самооценки. При этом сам экзамен должен проводиться в виде экзамена. И если требования и критерии к персональным и управленческим компетенциям описаны, то экзамен, критериев оценки не содержит.

Методика оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции [4; 5], направлена на снижение уровня причиняемого вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, и минимизацию неоправданного вмешательства исполнительных органов государственной власти осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, в деятельность подконтрольных субъектов, содержит как количественные, так и качественные показатели и критерии их оценки, что позволяет сделать предположение о действенности данной оценки деятельности обозначенной группы государственных служащих, реализующих определенные функции.

В целом, может быть сделан вывод о том, что в РФ присутствует и действует достаточно большое количество методик и методического инструментария по оцениванию эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Такое оценивание осуществляется посредством задействования соответствующих показателей деятельности и критериев их оценки. Качество оценивания и достижение целей оценивания ставят задачу усовершенствования существующих методик и методического инструментария. Сами по себе выводы о достигнутых показателях, если они отражают формальный подход, могут скомпрометировать как институт оценки государственных гражданских служащих, так и институт государственной гражданской службы РФ в целом. Оценивание деятельности, позволяющее увидеть реальный результат, дает возможность скорректировать и усовершенствовать механизмы оценочных процедур, уточнить методический инструментарий и соответственно его результаты положительно скажутся на имидже, как государственного гражданского служащего, так и института государственной гражданской службы в РФ в целом.

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35265>
2. Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2012 года № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139281/cbafb6c2342175e3972ba418a126e511681d5f9a/
3. Постановление Правительства РФ от 15.10.2016 N 1050 (ред. от 03.10.2018) "Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации" (вместе с "Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации") [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_206009/
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.05.2016 N 934-р (ред. от 07.10.2019) «Об утверждении основных направлений разработки и внедрения системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198076/
5. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 февраля 2016 г. N 18-1/10/П-875 О направлении для использования в работе Методики оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/71744642/>
6. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/>.
7. Методический инструментарий по внедрению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/programms/gossluzhba/16/4/0>.
8. Методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/programms/gossluzhba/16/4/1>

Rosenko M. I. Review of existing methods and methodological tools for determining the criteria for the effectiveness of the activities of public civil servants // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75). № 1. – P. 435-440.

The article analyzes the existing methods and methodological tools for determining the criteria for the effectiveness of the state civil service, and specifically the effectiveness of the official activities of state civil servants. The indicators are also highlighted, thanks to the analysis of which it is possible to judge the degree of effectiveness of the implementation by state civil servants of their official professional activities, subsequently affecting their image and public opinion.

Keywords: state civil service, civil servants, evaluation of the effectiveness of official activity, criteria for the effectiveness of civil servants.

Spisok literatury:

1. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2012 g. № 601 «Ob osnovnyh napravleniyah sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya». [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35265>
2. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 12 dekabrya 2012 goda № 1284 «Ob ocenke grazhdanami effektivnosti deyatel'nosti rukovoditelej territorial'nyh organov federal'nyh organov ispolnitel'noj vlasti (ih strukturnyh podrazdelenij) i territorial'nyh organov gosudarstvennyh vnebyudzhetyh fondov (ih regional'nyh otdelenij)» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139281/cbafb6c2342175e3972ba418a126e511681d5f9a/
3. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.10.2016 N 1050 (red. ot 03.10.2018) "Ob organizacii proektnoj deyatel'nosti v Pravitel'stve Rossijskoj Federacii" (vmeste s "Polozheniem ob organizacii proektnoj deyatel'nosti v Pravitel'stve Rossijskoj Federacii") [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_206009/
4. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.05.2016 N 934-r (red. ot 07.10.2019) «Ob utverzhdenii osnovnyh napravlenij razrabotki i vnedreniya sistemy ocenki rezul'tativnosti i effektivnosti kontrol'no-nadzornoj deyatel'nosti» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198076/
5. Pis'mo Ministerstva truda i social'noj zashchity RF ot 18 fevralya 2016 g. N 18-1/10/P-875 O napravlenii dlya ispol'zovaniya v rabote Metodiki ocenki effektivnosti i rezul'tativnosti professional'noj sluzhebnoj

deyatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih, realizuyushchih kontrol'nye (nadzornye) funkcii. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://base.garant.ru/71744642/>

6. Metodika vsestoronnej ocenki professional'noj sluzhebnoj deyatel'nosti gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71358518/>.

7. Metodicheskij instrumentarij po vnedreniyu kompleksnoj ocenki professional'noj sluzhebnoj deyatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih (vklyuchaya obshchestvennuyu ocenku) [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://mintrud.gov.ru/programms/gossluzhba/16/4/0>.

8. Metodicheskie rekomendacii po organizacii i provedeniyu ocenki kvalifikacii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih v sfere proektnoj deyatel'nosti [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://mintrud.gov.ru/programms/gossluzhba/16/4/1>