(cc) BY

Филатова Маргарита Владимировна
главный архивист
Научный руководитель
Еримизина Марина Ивановна
канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Республика Крым

ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация*: в статье обоснована необходимость разработки показателей оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих в каждом отдельном ведомстве с учетом особенностей его деятельности.*

Ключевые слова*: государственные гражданские служащие, оценка профессиональной деятельности, оценка служебной деятельности, результативность.*

Для обеспечения стабильного развития Российской Федерации необходимо осуществление эффективного управления всеми сферами деятельности государства. Управление государством осуществляется в соответствии с определенными приоритетами развития, действующим законодательством, при помощи существующих институтов, механизмов и инструментов управления. Одним из значимых институтов социального управления государственного типа выступает государственная гражданская служба. Именно государственная гражданская служба обеспечивает реализацию политики государства, и от уровня профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих зависит благополучие общества.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Изменение требований к системе государственного управления, появление новых механизмов управления, поиск наиболее эффективных приводит к необходимости оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, так как именно от них зависит эффективность реализации принятых государственных решений.

Для обеспечения комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих в 2009 г. Постановлением Правительства РФ утвержден ряд документов по реализации норм Указа по внедрению системы оценки эффективности управления на региональном уровне» [1].

В настоящее время для оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих стало принятие Постановления Правительства РФ от 12 декабря 2012 г. №1284 (ред. от 17.05.2022) «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) 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», где конкретизированы процедуры, входящие в систему комплексной оценки деятельности гражданских служащих. И, именно с принятия данного документа получают развитие нормативные правовые документы, принимаемые на уровне субъектов РФ. Кроме, нормативных правовых документов, принятых на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации, также действуют нормативные документы отраслевого характера, учитывающие специфические особенности деятельности государственных граждански служащих данных отраслей.

Принятие Распоряжения Правительства РФ от 27 декабря 2012 г. №2550-р «О методиках определения целевых значений показателей для оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ по созданию благоприятных условий

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ведения предпринимательской деятельности и проведения сравнительной рейтинговой оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ» способствовало конкретизации перечня и методики расчета рекомендованных показателей оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти.

Значительный вклад в развитие и внедрение системы оценки деятельности государственных служащих оказало принятие рядя методических рекомендаций по оценке профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих:

– методический инструментарий по внедрению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку);

– методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего;

– методика оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции;

– методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности.

Данные методические рекомендации также касаются и отдельных отраслей государственной гражданской службы.

Но при этом, как отмечают И.В. Понкин и В.В. Габния [2], проблемными остаются вопросы разработки показателей системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, так как показатели нужно разработать для разных групп и множества должностей государственной службы РФ с учетом отраслевой специфики.

Несмотря на наличие утвержденных методических рекомендаций при разработке отраслевых регламентов оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих возникает достаточное

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

количество вопросов: что может быть критерием, какое количество показателей необходимо использовать, какие процедуры оценивать и пр.

Еще одной сложностью при разработке системы показателей является то, что показатели необходимо разработать в соответствии с концепцией управления по результатам, учитывать разное предназначение показателей, степень их влияния, ожидаемый и полученный конечный эффект, сам результат деятельности, отдельного процессов, осуществляемых гражданскими служащими в ходе выполнения своих функций, и используемых входящих ресурсов (их эффективности).

Таким образом, считаем, что, для обеспечения оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и ее ориентации на результат, необходимо в соответствии с действующим законодательством на уровне каждого ведомства разработать и утвердить показатели, учитывающие особенности деятельности каждой отдельной группы государственных гражданских служащих с учетом их вклада в результаты деятельности. Проведение оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих на протяжении некоторого периода позволит говорить об эффективности или эффективности их деятельности и даст возможность определения причин снижения показателей для их повышения в будущем.

Список литературы

1. Крыжевич Л.С. Развитие механизма оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих. / Л.С. Крыжевич // Молодежь и наука: шаг к успеху: сб. науч. ст. 5-й Всерос. науч. конф. перспективных разработок молодых ученых. (отв. ред. М.С. Разумов). – В 4 т. – Курск, 2021. – С. 224–227.

2. Понкин И.В. Система критериев оценки качеств государственных гражданских служащих / И.В. Понкин, В.В. Габния // Право и государство: теория и практика. – 2018. – №9 (165). – С. 41–46.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)