

Синькевич Кристина Васильевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический

университет им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

DOI 10.21661/r-113070

МЕТОДИКИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются методы оценки эффективности деятельности государственных служащих. В современном мире эффективность функционирования госслужбы невозможна без участия государственных служащих, достигнутых целей и задач органов государственной власти. В основном результат их деятельности зависит от собственной заинтересованности в качественном исполнении должностных обязанностей, возможностью проявления инициативы и применения профессиональных знаний и навыков.*

***Ключевые слова:** госслужащий, государственное управление, метод оценки госслужащего.*

На сегодняшний период времени методы оценки госслужащих на федеральном уровне не закреплены. В указе Президента РФ «О проведении аттестации государством гражданских РФ» от 1 февраля 2005 г. №110 нет описания методов выявления какой-либо конкретной формы собственности чиновников [1].

В профессиональной среде, за последние десять лет проявлена заинтересованность к комплексной оценке эффективности деятельности государственных служащих.

При анализе методов оценки эффективности деятельности государственных служащих и их профессиональной компетенции, можно выделить следующие методы.

Интегральный метод – метод, который позволяет оценить результативность госслужащего, способствует повышению уровня квалификации, мастерства и профессионализма.

Для оценки эффективности деятельности государственных служащих необходим мониторинг. Мониторинг – это непрерывный процесс наблюдения и регистрации параметров объекта, в сравнении с заданными критериями [2, с. 52].

При оценке служащих не стоит излишне сосредотачивать внимание на анкетных данных, т. к. они не позволяют в полном объеме получить представление о квалификации, которая реально имеется в потенциале конкретного служащего.

В связи с этим требуется метод оценки, который позволит дать реальное, действительное представление о личностных качествах госслужащего, среди которых должно быть профессионально мастерство, нацеленность на результат, компетентность и т. п. Данный метод называется методом комплексной ориентации.

При анализе видов деятельности госслужащих, знающих должности разных групп и категорий, делаем вывод, что нужны разные подходы к оценке деятельности служащих.

Таким категориям, как «руководители» необходима оценка в соответствии квалификационным требованиям, которая содержится в должностных регламентах. Данный подход необходим, т. к. их деятельность имеет юридический характер, который влечет за собой правовые последствия в структурных подразделениях и органах, в которых они работают. Для данной оценки особое значение имеет результат деятельности государственного органа или структурного подразделения.

Госслужащие, которые находятся на должности «специалист», профессионально выполняют государственные задачи и функции. Данная категория объединяет служащих, которые анализируют, обрабатывают и подготавливают проекты решений соответствующих руководителей. Они контролируют определенные государственные функции и показатели гражданской службы. При этом, производится оценка результата только того направления, за которое отвечает специалист.

Основываясь на рассмотренные показатели, можно сформировать методы для оценки госслужащих.

Большое количество методов оценки делятся на методы, базисом которых является анкетирование и тестирование (формализованный подход). В случае данного подхода используются графические средства для представления результатов оценки.

Методы оценки бывают практические и прогностические. К прогностической группе относятся методы, при помощи которых можно построить модель профессионального становления, развития, адаптации, модель профессиональной карьеры. Практические методы (анкетирование, тестирование, балльная оценка) – оценка дается его профессиональным результатам на сегодняшний день [3, с. 453].

Самый распространенный метод – это собеседование. По итогам собеседования, зачастую, дается заключение о проверенном уровне и о соответствии сотрудника исполняющей должности.

Следующий метод – метод проведения оценки (тестирование). Для данного метода аттестационной комиссией необходимо составить и утвердить аттестационные тесты, установить проходное количество правильных ответов. Общее количество правильных ответов не должно быть меньше двух третей от их общего числа.

Еще в практике применяется метод экспертной оценки, когда анализ эффективности деятельности происходит при помощи экспертов, которые обладают высокой квалификацией. Основная цель данного метода – профессиональная диагностика кадров. Происходит общение эксперта и проверяющего сотрудника.

При помощи беседы можно уточнить о полученной информации о сотруднике, так же проинформировать его о результатах диагностики и сразу получить обратную связь. Данный метод проводится при помощи кадрового аудита.

Таким образом, многообразие форм и широта методов оценки работы дают возможность для исследования вопросов в данной сфере.

Список литературы

1. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации (с изм. и доп.): указ Президента от 1 февраля 2005 г. №110. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австралия / А.В. Оболонский. – М.: Дело, 2012. – 168 с.
3. Мельников В.П. Государственная служба в России: отечеств. опыт организации и современность: Учеб. пособие / В.П. Мельников, В.С. Нечипоренко. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 506 с.