Кадровые технологии оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих

Меринова Алёна Александровна
Магистрант, ФГБОУ ВО «ЧелГУ», Россия, г.Орск
E-mail: klokova_alena@rambler.ru

Научный руководитель: канд.юр. наук, доцент
Глотова И.А.

Аннотация

Статья посвящена несовершенству системы государственного управления РФ, выявлению наиболее важных проблем. Автор затрагивает вопросы применения кадровых технологий в работе кадровых служб государственных органов.. В статье сделаны выводы о необходимости в постоянном и системном совершенствовании управленческих механизмов, совершенствовании кадровых технологий оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: Государственное управление, нормативно-правовое регулирование госслужбы, государственный гражданский служащий, кадровые технологии

Россия — это правовое демократическое федеративное государство, наивысшей ценностью для которого выступает его многонациональный народ, политика которого направлена на обеспечение благополучия и достойной жизни для каждого человека. Это положение составляет основы конституционного строя РФ, провозглашаемые действующей Конституцией РФ. Для реализации данных важнейших положений Основного закона страны необходим надежный государственный аппарат в лице государственных служащих.

Можно уверенно сказать, что государственная служба занимает одно из центральных мест, как в структуре государственной власти Российской Федерации, так и в реализации политических, экономических и правовых реформ, проводимых всеми ветвями власти России. То есть

государственная служба продолжает и завершает организацию механизма государства, делает данный механизм готовым и пригодным к практической реализации функций и полномочий государства. В процессе становления и развития государственности любого вида именно государственная служба выступает в качестве первейшего организационного средства достижения государством своих целей.

Обеспечение в государственном управлении государственной дисциплины, ответственности, законности и правопорядка остается постоянно актуальной, практически значимой проблемой. Так как в сложных социально-экономических и политико-правовых условиях становления новой российской государственности существенно возрастают требования, предъявляемые к уровню профессионального правосознания государственных служащих. Государственные служащие — субъекты и активные участники правотворческого и правоприменительного процессов, а значит, от них во многом зависит состояние законности и правопорядка, и, как следствие, становление российского демократического, правового, и социального государства.

В условиях реформирования и развития системы и структуры государственного управления вопрос ответственности государственных гражданских служащих, также как и вопрос оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих приобретает особую актуальность. На эту проблему в своих выступлениях неоднократно указывал бывший премьер министр Российской Федерации Д.А.Медведев: «... вопрос повышения ответственности начальников за качество и результаты работы давно назрел. Государственные и муниципальные служащие обязаны соотносить свои действия с установленными правилами поведения на службе. Их невыполнение должно влечь дисциплинарную, а в необходимых случаях и административную, и уголовную ответственность», но для этого нужна хорошо проработанная технология оценивания таких кадров и обязательно регулируемая нормативно-правовыми актами.[3]

Обратимся к технологиям и современным методам в кадровой работе, от которых, во многом, зависит, кто будет выполнять важнейшие государственные задачи.

На сегодняшний день проведено немало научных исследований по различным аспектам применения кадровых технологий в работе кадровых служб государственных органов. Тем не менее, применение кадровых технологий на практике государственной службы носит часто формальный характер.

Исследуя данный аспект, можно сказать, что во многом это связано с отсутствием взаимосвязи между критериями оценочных процедур профессиональных компетенций государственных служащих на всех этапах прохождения гражданской службы и принятия кадровых решений в государственном органе, а также показателями результативности, отраженными в их должностных регламентах.

Отсутствие в кадровой практике органов власти учета таких показателей, как уровень профессиональной мотивации и компетентности государственных служащих влечет за собой приход в государственные органы кадров, которые недостаточно квалифицированы, а также принятие неэффективных государственных решений[4].

Оценка профессионального уровня государственного служащего на основе компетентностного подхода, разработка моделей должностей, компетентностных портретов государственных служащих, являются наиболее перспективными кадровыми технологиями на государственной гражданской службе.

На сегодняшний день, кадровые технологии оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих претерпевают значительное число проблем.

Все это происходит из-за постоянных изменений в современной государственной гражданской

службе РФ, объективно зависящие от стабильно модернизирующихся внешних факторов, а именно: требования эффективности и результативности, глобализация, демократизация, оптимизация и др. Регулярное обновление, эволюция преобразования, в том числе и в государственной гражданской службе, должны способствовать неуклонному повышению качества жизни.

Система государственного управления РФ несовершенна, но все, же обладает некой закономерной тенденцией к совершенствованию. Учитывая все условия, требования и факторы, возникает необходимость в постоянном и системном совершенствовании управленческих механизмов, приоритет человеческого фактора, а соответственно, совершенствование кадровых технологий оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Вопрос об эффективности государственной службы является принципиальным вопросом государственного управления, что обусловило довольно широкие дискуссии как вокруг самого понятия, так и содержания критериев и методов ее определения. Причины дискуссий обусловлены теми особенностями, которые присущи государственному управлению и его ключевому элементу — государственной службе.

Проблема оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих является одной из самых важных, острых и злободневных во всем мире и, в частности, в России. Прежде всего, это связано с бурным развитием концепций государственного управления, которые предлагают различные пути создания эффективной государственной службы.

В теории управления в общем виде эффективность определяется как соотношение достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов. И такой подход вполне приемлем, если его применять к управлению организацией (фирмой). Однако полного перенесения признаков экономической или управленческой эффективности в сферу государственного управления и государственной службы быть не может, ибо слишком разные по масштабам и характеру задачи приходится решать работникам органов государственного управления и менеджерам фирм или компаний, даже очень крупных.

Настоятельная необходимость оценки эффективности деятельности государственных служащих возникла в России уже в середине 90-х годов прошлого века, на самом «пике» постсоветских реформ, в условиях рыхлости государственной системы и неустойчивости власти. Это заставило уже в законе «Об основах государственной службы Российской Федерации», принятом в 1995г., обозначить определенные правовые контуры оценки деятельности государственных чиновников. В условиях восстановления российской государственности, начавшегося в начале 2000-х годов, эффективность служебной деятельности лиц, работающих во всех эшелонах государственной власти, должна была стать одним из факторов укрепления властных структур и восстановления в обществе авторитета государственных институтов. Тогда Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 15.08.2001 была утверждена «Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации», ставшая основой для модернизации управленческой деятельности. Значительным шагом в выработке подходов к определению критериев и методов оценки деятельности государственных служащих стал Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79 ФЗ [2] и последующее проведение административной реформы.

Безусловно, все эти меры в значительной степени содействовали улучшению деятельности и самих властных структур государства и тех, кто в них работает. Однако на сегодня нет достаточных оснований утверждать об эффективной работе государственного аппарата [5].

При всей дискуссионности и относительности содержания этих показателей можно отметить, что к настоящему времени юридически закреплена система оценки результативности служебной

деятельности государственных служащих прежде всего в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Это нашло отражение в таких положениях закона, как включение показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности служащих в должностной регламент, установление особого порядка оплаты труда служащих в зависимости от эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (ст. 50) [1]. Указанной нормой определено также, что данные показатели должны подразделяться на обобщенные, утверждаемые Президентом РФ, Правительством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, и специфические, которые утверждаются правовым актом государственного органа в соответствии с особенностями его задач и функций.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации«(последняя редакция) [Электронный источник]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ дата обращения 20.09.2021;

2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный источник]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ дата обращения 20.09.2021;

3. Гребенщикова, Е. В. Методы и методики оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных служащих / Е. В. Гребенщикова, А. Г. Уляева // Сборник научных трудов молодых ученых и специалистов «Региональная экономика: взгляд молодых» (Уфа). — 2017. — с. 27–39.

4. Бердникова, И. А. Эффективность деятельности государственных служащих: критерии, методы оценки // Материалы II Международной научно-практической конференции «Роль местного самоуправления в развитии государства на современном этапе» (Москва). — 2017. — с. 55–56.

5. Астафьева, А. С. Проблемы эффективности государственной гражданской службы России // Молодой ученый (Казань). — 2018. — № 40 (226). — с. 29–31.