

Оценка эффективности деятельности руководящего состава персонала государственной гражданской службы в Российской Федерации

Хмелевских Юрий Александрович, СЗИУ РАНХиГС, факультет социальных технологий, магистратура, 2 курс, hmelevskih94@mail.ru

Майкова Юлия Федоровна, СЗИУ РАНХиГС, факультет социальных технологий, магистратура 1 курс

Научный руководитель

Немина Валентина Николаевна, доцент, кандидат исторических наук

Аннотация

В статье рассматривается система оценки эффективности деятельности персонала государственной гражданской службы Российской Федерации. Рассмотрен опыт управления эффективностью гражданских служащих иностранных государств. Приведены рекомендации по улучшению системы оценки эффективности деятельности руководящего состава персонала государственной гражданской службы РФ с помощью заимствования зарубежного опыта.

Ключевые слова

Государственная гражданская служба, руководящий состав, эффективность деятельности, оценка персонала, управление человеческими ресурсами

The Assessment of Efficiency of Staff of the State Civil Service of the Russian Federation

Khmelevskikh Yuriy A., NWIM RANEPА, The Department of Social Technologies, magistracy, 2 curriculum, hmelevskih94@mail.ru

Maykova Julia F., NWIM RANEPА, The Department of Social Technologies, magistracy, 1 curriculum

Abstract

The article consider system of evaluating the performance of the staff of the state civil service of the Russian Federation. Reflected the experience of performance management of civil servants of foreign countries . Considered recommendations for improving the effectiveness evaluation system of managerial personnel of the state civil service by borrowing foreign experience.

Keywords

State civil service, managerial personnel, working efficiency, personnel assessment, HR-management, Russian Federation

Профессиональные кадры являются неотъемлемым фактором успеха как коммерческой, так и государственной организации.

В современной теории управления организацией в качестве главного ресурса, обеспечивающего стратегическое преимущество, выступает человек. Как и для коммерческого сектора, для системы государственной службы персонал - это важнейшая составная часть. Так, Г. В. Атаманчук выделяет в системе государственной службы две основные составляющие: правовую (нормы, стандарты) и социальную, которая представляет собой профессионально подготовленных граждан, постоянно участвующих в исполнении компетенции различных государственных органов [1]. Эффективный персонал на государственной службе – это залог успешной работы органов власти, а значит должного осуществления функций государства в условиях стремительных изменений в социально-экономической и политической сферах. Это, в свою очередь, влечёт создание положительного имиджа всего государственного аппарата в глазах граждан.

Однако в настоящее время (не только в России, но и в зарубежных странах) актуальной проблемой является оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих в силу её специфики. Представляется невозможным сформулировать должностные регламенты, содержащие исчерпывающий перечень показателей, по которым производилась бы оценка эффективности. В особенности это касается чиновников, замещающих должности категории «руководители». Потому что бывает очень сложно определить, чем обусловлен, к примеру, рост благосостояния общества: деятельностью государственных органов, их непосредственным участием или активностью самого общества в лице граждан и организаций.

Как и в коммерческих компаниях, в государственных органах роль руководителя специфична тем, что лишь косвенно влияет на достижение конечного результата: он организует работу, но сам практически в ней не участвует. Поэтому его личный вклад выделить и оценить довольно сложно. В то же время нет сомнения в том, что успешность достижения целей и коммерческих организаций, и государственных органов зависит от предприимчивости и активности руководящего состава. В силу возложенных на него функций его роль в достижении результата является определяющей.

Однаков Российской Федерации существует разница в системе оплаты труда руководителей в государственном и частном секторах. В коммерции она построена на количественных показателях, прежде всего, экономических. В государственном секторе – на признании статуса и выслуге лет.

В этой связи представляется интересным зарубежный опыт, поскольку в иностранных государствах решение этого вопроса специалисты в сфере государственного управления пытаются найти с 70–80-х годов прошлого века. В нашей же стране данной проблеме уделяется внимание лишь с недавнего времени, поскольку закон, регламентирующий основы государственной гражданской службы, был принят относительно недавно, в две тысячи четвёртом году [2].

Поскольку проблема оценки эффективности руководящего состава государственной гражданской службы является актуальной не первый год, во многих зарубежных странах накоплен значительный опыт, который обобщён в различных научных исследованиях: российских и зарубежных.

Данной проблеме уделяется много внимания в таких странах, как Австралия, Бельгия, Бразилия, Великобритания, Германия, Канада, Нидерланды, Новая Зеландия, США, Франция, Южная Корея.

Обобщённые данные о системе оценки эффективности персонала государственной гражданской службы представлены в табл. 1.

Таблица 1. Система элементов оценки эффективности деятельности руководящего состава гражданских служащих в зарубежных странах

Австралия	Бельгия	Бразилия	Великобритания	Германия	Канада
1. Форма закрепления критериев оценки					
Индивидуальный план	Соглашение о результативности	Соглашение о результативности	Соглашение о результативности	Срочный контракт	Соглашение о результативности
2. Полномочия по установлению критериев оценки					
Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель
3. Полномочия по оценке результативности					
Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель по согласованию с Комитетом по оплате труда	Непосредственный руководитель	Администрация Тайного совета
4. Методы оценки					
Неформализованное оценочное интервью	Самооценка, формализованное оценочное интервью	Неформализованное оценочное интервью	Самооценка, формализованное оценочное интервью, оценка «360 градусов»	Нет данных	Самооценка, формализованное оценочное интервью, опрос вышестоящих должностных лиц
5. Форма подведения итогов оценки					
Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Категории результативности	Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Категории результативности	Выделение «неудовлетворительного» уровня	Категории результативности
6. Последствия позитивной оценки					
Повышение оклада, назначение премии	Нематериальное поощрение, карьерное продвижение	Назначение премии	Повышение оклада, назначение премии, карьерное продвижение	Назначение премии	Повышение оклада, назначение премии, карьерное продвижение
7. Последствия негативной оценки					
Поиск направлений профессионального развития	Понижение в должности	Не установлены	Разработка программы профессионального развития	Понижение в должности	Поиск направлений профессионального развития

Продолжение табл. 1

Нидерланды	Новая Зеландия	США	Франция	Южная Корея
1. Форма закрепления критериев оценки				
План работы государственного органа, трудовое соглашение	Соглашение о результативности	Соглашение о результативности	План работы государственного органа	Срочный контракт
2. Полномочия по установлению критериев оценки				
Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Непосредственный руководитель	Нет данных
3. Полномочия по оценке результативности				
Непосредственный руководитель	Комиссия по государственной службе	Непосредственный руководитель по согласованию с Комиссией по мониторингу результативности	Непосредственный руководитель	Нет данных
4. Методы оценки				
Неформализованное оценочное интервью	Формализованное оценочное интервью	Формализованное оценочное интервью	Формализованное оценочное интервью	Оценка «360 градусов»
5. Форма подведения итогов оценки				
Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Нет данных	Категории результативности	Проверка достижения «удовлетворительного» уровня	Проверка достижения «удовлетворительного» уровня
6. Последствия позитивной оценки				
Повышение оклада, назначение премии	Повышение оклада, назначение премии	Повышение оклада, назначение премии, карьерное продвижение	Назначение премии	Назначение премии
7. Последствия негативной оценки				
Не установлены	Не установлены	Увольнение с государственной службы, перевод на другую должность, разработка программы профессионального развития	Не установлены	Не установлены

Данная таблица позволяет сделать следующие выводы:

- во всех вышеперечисленных странах имеет место обязательное закрепление показателей эффективности (критериев) в отдельном контракте, в качестве которого чаще может выступать и служебный контракт;
- в некоторых странах имеет место разделение полномочий по установлению критериев и по оценке их достижения;
- бывает так, что к формальной оценке государственных служащих добавляется их собственное мнение и мнение окружающих его чиновников;

- влияние итогов оценки эффективности деятельности на перспективы карьерного продвижения имеет стимулирующий характер для руководителей среднего звена; как показывает опыт зарубежных стран, установление четкой взаимосвязи итогов оценки с карьерным ростом может успешно использоваться как действенный метод стимулирования.

Опыт управления эффективностью государственных гражданских служащих зарубежных стран может быть применён в Российской Федерации. Необходимо обязательное установление критериев оценки эффективности при заключении служебного контракта. В настоящий момент федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» данный аспект является несущественным условием служебного контракта и поэтому не является обязательным для включения него.

Представляется целесообразным анализировать опыт нескольких зарубежных стран и интегрировать его в российскую действительность, а не слепо копировать схему управления эффективностью какой-либо одной страны.

Разумным было бы внедрять элементы управления результативностью деятельности служащих руководящих должностей постепенно. Первым этапом данного процесса должно являться формирование действенной системы расчёта результатов деятельности государственных гражданских служащих категории «руководители», которая соотносилась бы с целями органов государственной власти.

После этого целесообразно осуществить внедрение системы премирования руководителей за достижение показателей. Для начала необходимо проверить действенность данной систем на примере нескольких органов государственного управления. Это даст возможность выяснить, стимулирует ли данная практика руководителей из числа государственных служащих и какие критерии оценки являются наиболее объективными. Что касается величины премии, то на первых порах она не должна быть завышенной, но и, очевидно, не слишком низкой, иначе теряется весь смысл её применения. В иностранных государствах она составляет от десяти до двадцати процентов годового оклада. Постепенно премирование по результатам имеет смысл дополнить процентным повышением должностного оклада, а также формами нематериального стимулирования.

Как показывает анализ опыта вышерассмотренных стран, ещё одним сложным вопросом является работа с неэффективными руководителями. Чтобы решить эту задачу представляется возможным применить практику «испытательного срока». Кроме того, при переходе большего числа органов власти к управлению эффективностью есть смысл сконцентрировать внимание на повышении кадрового потенциала государственных служащих категории «руководители», привлекая управленцев из бизнеса.

Постепенно функции проведения оценки должны быть переданы специализированному органу по управлению государственной службой. Создание такого органа давно является актуальной проблемой, до сих пор не решённой.

Действенность инструментов оценки и стимулирования результативности государственных гражданских служащих зарубежных стран обусловлена разнообразными факторами. Поэтому внедрение подобных инструментов должно проводиться постепенно, с учетом успешности предыдущих этапов.

Литература

1. *Атаманчук Г.В.* Теория государственного и муниципального управления. – М.: Омега-Л, 2013. – 525 с.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601 (дата обращения 01.04.2016).