

УДК.

*Ланг А.А.*

*Студент 2 курса ГМУ РАНХИГС*

*Научный руководитель: Лебеденко А.В. Доцент кафедры теории и  
практики управления*

*Российская Федерация, г.Оренбург*

## **ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: В статье рассматривается практика разработки показателей результативности деятельности государственных служащих в Российской Федерации. Отмечено, что деятельность в данном направлении ведется на протяжении длительного срока. Выделены основные этапы разработки критериев и показателей для оценки. Отмечается, что в процессе разработки показателей результативности деятельности государственных служащих в РФ активно используется опыт мировой теории и практики в данном направлении. В статье указывается на повышенный интерес к наличию качественных показателей результативности деятельности в области государственной службы для современного общества.

Ключевые слова: государственные служащие, показатель, деятельность, результативность, оценка, критерии.

*Lang A.A.*

*2st year student of GMU RANHIGS*

*Scientific supervisor: Lebedenko A.V.*

*Associate Professor of the Department of Theory and Practice of  
Management*

*Russian Federation, Orenburg*

## **PERFORMANCE INDICATORS OF CIVIL SERVANTS**

Abstract: The article examines the practice of developing performance indicators for civil servants in the Russian Federation. It was noted that activities in this area have been carried out for a long time. The main stages of the development of criteria and indicators for evaluation are highlighted. It is noted that in the process of developing performance indicators for civil servants in the Russian Federation, the experience of world theory and practice in this area is actively used. The article points to the increased interest in the availability of qualitative performance indicators in the field of public service for modern society.

Keywords: civil servants, indicator, activity, effectiveness, assessment, criteria.

Уровень развития гражданского общества Российской Федерации постоянно требует совершенствования оценки результативности деятельности государственных служащих. Это обусловлено тем, что последние признаются «слугами народа», так как позволяют формировать общие нормы взаимодействия российского общества. На этом фоне возрастает внимание к системе показателей, позволяющих продемонстрировать в полной мере результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Очень важно учитывать их дифференциацию по всем направлениям деятельности государственных органов [6].

Вопрос формирования показателей результативности деятельности государственных служащих не является новым для Российской Федерации. Так, можно указать на наличие нескольких этапов в развитии системы показателей и критериев. В качестве примера можно привести принятие в 2012 году Постановления Правительства РФ № 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) с учетом качества предоставления ими государственных услуг...» [5]. Данный документ представил возможность оценки деятельности государственных служащих непосредственно гражданами. Методика оценки представляла собой пятибалльную шкалу по нескольким критериям. Очень важно, что внимание уделялось не только профессионализму и компетентности государственных служащих (например, времени предоставления услуги), но и морально-психологической стороне взаимодействия. Граждане имеют возможность оценить уровень комфортности в процессе оказания услуг, вежливость и поведение.

Также в данный период разрабатывается перечень KPI, который представляет собой ключевые показатели эффективности. Его применение в основном было ориентировано на оценку руководителей ФТС и ФСН, признаваемых на сегодняшний день в качестве основных поставщиков денежных средств для бюджета Российской Федерации. Президент РФ Владимир Путин обратил особое внимание на формулировку нескольких конкретных целей и сроков, которые необходимо оценивать с точки зрения достижения результата и его качественных характеристик. Однако, отсутствие информации об итогах проведения данного эксперимента отсутствуют, что не позволяет утверждать качество разработанных показателей системы KPI с точки зрения возможности их дальнейшего использования для оценки результативности деятельности государственных служащих [12].

Следующим этапом в процессе разработки и применения показателей результативности деятельности государственных служащих Российской Федерации можно назвать 2013 год. Именно тогда был представлен «Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную

оценку)». Методический инструментарий был ориентирован на практику мирового уровня, в том числе и на возможности применения системы КРІ. Именно в данном документе были определены важные показатели, которые демонстрируют уровень результативности деятельности государственных служащих. К ним можно отнести соответствие требованиям на уровне классификации, профессиональные качества, результат профессиональной деятельности, общественную оценку. Методика не только содержала перечень основных показателей, но и предложила единицы для их измерения, алгоритм вычисления [13]. Также важным достижением разработанного инструментария можно считать наличие критериев, которые позволяют максимально точно оценить полученные результаты для дальнейших выводов о результативности деятельности.

На сегодняшний день можно говорить о наличии тенденции разработки методики оценки результативности деятельности государственных служащих, которая может быть ориентирована на опыт подведомственных учреждений культуры, образования и медицины. Минтруда РФ на сегодняшний день активно используется критерии оценки деятельности работников указанных сфер по результатам, ориентированным на мотивационные показатели посредством формирования оплаты труда с использованием стимулирующих выплат. В каждой сфере разработаны критерии, учитывающие специфику деятельности. Сначала методика применялась только к руководящему составу, постепенно переходя и на простых работников [8].

Для введения аналогичных методик с использованием показателей результативности деятельности в области государственной службы целесообразно использование двухэтапного метода. На первом этапе необходима разработка качественных параметров оценки органов власти, подтвержденная не только на нормативном, но и методическом уровне. На

втором этапе важно создание конкретных критериев оценки, которые будут использованы относительно деятельности государственных служащих.

Главной гарантией успеха применения такого подхода к разработке показателей результативности деятельности государственных служащих должно стать отсутствие стремления полного охвата государственной службы. Очень важно разрабатывать такие показатели оценки, которые будут валидными именно для определенного государственного служащего. То есть основная ориентация должна состоять не в обеспечении полноты тестирования, а в измеримости предлагаемых для оценки показателей. По этой причине изначально необходимо обратить особое внимание на служащих, которые работают в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг, так как именно в данной области имеются качественно разработанные регламенты, обеспечивающие высокий уровень возможности нормативного и методического регулирования и проверки соответствия деятельности. Четкость процедур может стать основой для выделения измеримых показателей результативности деятельности служащих.

Разрабатывать ключевые показатели эффективности, по мнению премьер-министра, должна специальная комиссия, в которую войдут президент, председатель правительства, министры, депутаты и эксперты. Результаты оценки деятельности каждого чиновника и ведомства помогут оптимизировать работу министерств, развивать систему государственного управления.

#### Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // Российская газета. 2020 г. 4 июля.

2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 14.02.2024) «О системе государственной службы Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 27.11.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
4. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 110 (ред. от 05.08.2024) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
5. Постановление Правительства РФ от 09.09.2020 N 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
6. Барциц, И. Н. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад / Барциц И.Н., Борщевский Г.А., Магомедов К.О. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2018. - 136 с.
7. Лобкова Е.В., Худоногова Э.Р. К вопросу об оценке эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих: опыт Красноярскстата // Вопросы государственного и муниципального управления. 2024. № 3. С. 39–80.
8. Меркулов П.А. Профессиональное развитие как элемент государственной политики повышения эффективности государственной гражданской службы / Вестник экспертного совета. 2017. № 1 (8). С. 107-112.
9. Мурашкина А.С. Оценка эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в порядке ротации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2020. № 12. С. 54-59.
10. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. М.: Юрайт, 2017. - 378 с.

11. Потапенко Я.М., Андрюхина И.Ю. Совершенствование оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (на примере управления Росреестра по Калининградской области / В сборнике: Фундаментальные и прикладные науки сегодня. Материалы XVIII международной научно-практической конференции . 2019. С. 54-61.

12. Самсонова М.В. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы в Российской Федерации // Методы науки. 2017. № 1. С. 76-77.

13. Ткачев Д.А. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы как элемент национальной безопасности // Высшая школа. 2017. № 1. С. 36-37.

14. Хатькова Е.А. Понятийно-категориальный аппарат оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / В сборнике: Публичное управление в России: новые импульсы, векторы, возможности. Сборник научных трудов по материалам межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. 2019. С. 67-73.

15. Чаннов С.Е. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской и муниципальной службы / Гражданин и право. 2017. № 1. С. 17-22.