

Крючкова Я.А.

магистрант

Научный руководитель: Аралбаева Г.Г., д.э.н

Оренбургский государственный университет

**МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: статья посвящена актуальному вопросу в области менеджмента – оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих. В работе анализируется научный опыт, классифицируются методы и подходы оценки эффективности данной профессиональной группы.

Ключевые слова: госслужащие, методы оценки, эффективность.

Kryuchkova Y.A.

Master's student

Scientific supervisor: Aralbayeva G.G., Doctor of Economics

Orenburg State University

**METHODS OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF CIVIL
SERVANTS**

Annotation: the article is devoted to an urgent issue in the field of management – evaluation of the effectiveness of public civil servants. The paper analyzes scientific experience, classifies methods and approaches for evaluating the effectiveness of this professional group.

Keywords: civil servants, assessment methods, efficiency.

Актуальные тенденции в сфере государственного управления обуславливают формирование новых подходов к пониманию сущности и специфики муниципальной службы как вида профессиональной деятельности. Сегодня муниципальная служба представляет собой основу конституционного строя и важную составляющую демократического государства. Наряду с этим, государственная служба является особой

формой народного самоуправления, что в свою очередь органично включается в политическую систему.

Согласно Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» выделяется два статуса государственной службы: федеральный государственный служащий и государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации. В правовом документе «государственная служба» понимается как «профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации, органов публичной власти федеральных территорий» [3].

Оценка эффективности профессиональной деятельности занимает важное место в менеджменте и экономике, поскольку данный фактор влияет на различные социальные и экономические показатели развития общества. В экономической науке накоплен большой опыт в исследовании проблемы методологии оценки эффективности профессиональной деятельности выбранной группы. Нами проведен наукометрический и библиографический анализ на базе электронной библиотеки eLIBRARY и Российской государственной библиотеки (далее – РГБ).

В частности, на базе электронной библиотеки eLIBRARY рассматривались количественные данные о публикациях статей. В поисковой строке были введены слова «метод оценки эффективности госслужащих», так как эти понятия соответствуют теме данного исследования. В параметрах поиска установлен временной период с 2018 по 2022 года, учитывались совпадения в названиях работ, ключевых словах, аннотациях. Подобным образом проведен поиск в электронной базе РГБ, однако в параметрах поиска установлен тип издания «диссертация».

Целесообразность данного анализа заключается в выявлении количественной динамики тематического исследовательского поля, в рассмотрении динамики исследования изучаемого явления на современном этапе развития науки. Сведения, полученные в ходе наукометрического и библиометрического анализа, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Количественные результаты наукометрического и библиометрического анализа

Библиотека	2018	2019	2020	2021	2022
eLIBRARY	6	6	4	1	0
РГБ	134	118	104	98	38

Представленные в таблице 1 данные позволяют выделить некоторые тенденции в современной науке по исследованию методологии оценки эффективности деятельности государственных служащих. Первая особенность заключается в том, что высокие количественные показатели представлены диссертационными исследованиями, статей же сравнительно меньше. Такая тенденция может говорить о том, что данный вопрос исследуется комплексно, эффективность системы оценок подтверждается длительной апробацией и качественными расчетами, а материалы статей отражают обобщающий характер проблемы или определяют частные аспекты проблемы. Вторая особенность отражается в том, что количество диссертационных исследований и научных статей плавно снижается к 2022 году. Данная особенность говорит о том, что в научном мире возрастает потребность в исследовании отдельных аспектов изучаемого вопроса.

Проведенный анализ актуализирует исследование методологии оценки эффективности деятельности профессиональной группы. Большое количество научных работ охватывают отдельные сферы и структуры экономики и общества. Однако в свете технического, информационного и экономического развития страны обуславливаются постоянное обновление и уточнений научных категорий.

Э.В. Азаматова, М.К. Ильясова [1] в своей работе выделяют такие методы, как: оценки личностного профиля, оценки поведенческого плана, оценки на основе анализа какого-либо сегмента результате деятельности, оценки, опирающийся на анализ служебных обязанностей.

Методы оценки личностного профиля представляет собой бланк с критериями профессиональной важных качеств государственного служащего (например, самостоятельность, способность быстро реагировать на профессиональные проблемы, пунктуальность и т.д.). Поведенческие особенности оцениваются по шкалам BARS, которые разработаны П. Смит и Л.М. Кендалл. Анализ результатов деятельности отражает количественным подсчётом. Среднее значение полученных данных является показателем эффективности деятельности госслужащего.

Наряду с этим, на региональном уровне также разрабатывается различные методы. Например, в предложенных рекомендациях по оценке эффективности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры рассмотрены следующие показатели [3]:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей;
- качественное, своевременное выполнение планов работы, нормативных правовых актов;
- квалифицированное в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан;
- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность.

При этом предлагается такой метод оценки, который основан на оценке достижений служащим целей, намеченных на конкретный период времени. Такой метод состоит из ряда элементов:

1. Создание ясных и хорошо сформулированных целей работы, которую необходимо выполнить в определенный период времени.

2. Разработка плана действий, в котором формулируются пути достижения целей.

3. Выполнение плана действий.

4. Оценка достигнутых результатов.

5. Корректировка деятельности в случае необходимости.

6. Создание новых целей будущей деятельности.

Рассмотренные методы рассматривают качественную сторону деятельности государственных служащих. В частности, определяют внутренние качества, признаки и особенности изучаемых явлений. Такие методы используются для оценки деятельности с точки зрения ее соответствия установленным требованиям, экономической и социальной эффективности.

В своей работе А.С. Грачева [2] рассматривает количественные методы. К ним относятся метод шкалы графического рейтинга и метод шкалы рейтинговых установок. Первый метод подразумевает анализ определенных показателей характера служащего, например, исполнительность, ответственность. Второй метод позволяет оценить эффективность деятельности служащих, проведя анализ рейтинга поведенческих характеристик в определенных ситуациях, а также их квалификации.

И.Ю. Чазова и В.Ю. Войтович [5] в учебном пособии «Эффективность государственного и муниципального управления» подробно останавливаются на методе заданной балльной оценки. Данный метод заключается в постановке определенных баллов за каждое достижение государственного служащего. Критериями являются: профессиональная компетентность, способность выполнять должностные функции без помощи руководителя, умение рационально использовать рабочее время, активность и инициатива в освоении новых компьютерных

и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям, умение сохранять высокую работоспособность, осознание ответственности за последствия своих действий.

Общая сумма критериев составляет 100 %. Оценка эффективности деятельности государственного служащего определяется по формуле:

$$O_{\text{общ}} = 100 \% - O_{\text{н}} \quad (1)$$

$$O_{\text{н}} = O_1 + O_2 + \dots + O_n \quad (2)$$

где: $O_{\text{н}}$ – сумма оценок невыполненных показателей деятельности;

$O_1, O_2 \dots O_n$ – оценки невыполненных показателей деятельности.

Деятельность государственного служащего признается: результативной, если $O_{\text{общ}} = 95 - 100 \%$; недостаточно результативной, если $O_{\text{общ}}$ составляет от $50 - 95 \%$; нерезультативной, если $O_{\text{общ}} < 50 \%$.

Таким образом, в практической деятельности используются количественные, качественные и комбинированные методы исследования, которые позволяют определить эффективность деятельности государственных служащих.

Использованные источники:

1. Азаматова, Э.В. Методы оценки эффективности профессионального развития госслужащих / Э.В. Азаматова, М.К. Ильясова // Современный менеджмент и управление: тенденции и перспективы развития: сборник научных трудов / Под общей редакцией М.Н. Стефаненко. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2019. – С. 71-76.

2. Грачева, А.С. Методы оценки эффективности деятельности государственных служащих / А.С. Грачева // Молодой ученый. – 2020. – № 42 (332). – С. 184-185.

3. Методические рекомендации по оценке эффективности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. – Ханты-Мансийск, 2013. – 57 с.

4. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О системе государственной службы Российской Федерации».

5. Эффективность государственного и муниципального управления. Учебное пособие. Под ред. И.Ю. Чазова, В.Ю. Войтович – Ижевск: Изд-во ИЭиУ ФГБОУ ВО «УдГУ», 2019. – 115 с.