

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

А.А. Аверьянов, магистрант

Научный руководитель: *И.В. Фролова, д-р филос. наук, профессор*

Уфимский университет науки и технологий

(Россия, г. Уфа)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-1-1-154-156

Аннотация. *Статья посвящена поиску возможных методов оценки профессиональной эффективности государственных служащих, роли повышения профессиональной эффективности персонала. Обращается внимание на выбор показателей в используемой методике, этапам производимой аналитической оценки и факторам, определяющим направление развития государственных служащих. Автор статьи рассматривает расширение критериев оценивания профессиональной эффективности персонала в современных условиях.*

Ключевые слова: *государственный служащий, показатели оценки профессиональной эффективности государственного служащего.*

Актуальность исследования определена тем, что проблема повышения профессиональной эффективности государственных служащих является важным этапом в развитии системы государственной службы Российской Федерации, так как гражданское общество предъявляет все более высокие требования к государственной службе.

Теоретическими основами исследования являются труды следующих авторов: В.А. Антошина [2, с. 203], Н.А. Волгина, А.И. Турчинова [5, с. 18] и др. Изученные материалы позволили оценить возможность применения разработанных авторами методов оценки профессиональной эффективности государственных служащих. Считаем, что их разработки являются проработанными и востребованными, однако в законодательной базе происходят изменения, которые требуют постоянного мониторинга и доработки используемых критериев и методов оценивания государственных служащих.

Эффективность деятельности государственных служащих – это характеристика успешности государственного служащего по оценке степени достижения запланированного результата, а также соотношения достигнутых результатов деятельности с затратами на ее осуществление [4, с. 81].

По мнению автора, профессиональная эффективность труда отражает результаты управления персоналом и перспективы его развития.

Задачами повышения эффективности государственных служащих является дальнейшее развитие государственной службы, что требует отдачи от персонала и необходимости профессионального роста [1].

Оценка профессиональной эффективности государственного служащего основана на принципах:

- достижение ожидаемых результатов на основе показателей эффективности, результативности, справедливости, прозрачности, объективности и профессионализма [3, с. 14];

- осуществление заданных работ в пределах определенного времени;

- выполнение количественных и качественных параметров возложенных обязанностей и т.д.

Для оценки профессиональной эффективности государственного служащего необходимы методы оценки, которые должны быть объективными, гибкими и оперативными. Критерии оценивания, по мнению автора статьи, необходимо отбирать следующим образом:

1) достижение поставленных задач и охват всех направлений развития государственного управления;

2) использование результатов оценки на практике;

3) соотнесение нормативно-правовых и авторитетных методологий оценки работы служащих;

4) разработка четких критериев и уровней оценки выбранных показателей.

Выбранные правильно критерии оценивания позволят проанализировать профессиональную эффективность государственного служащего и повысить результативность его работы, раскрыть профессио-

нальный потенциал, развить трудовые навыки.

Считаем, что базовыми критериями служебного контракта для государственных служащих могут являться:

– оценка экономической эффективности труда;

– оценка социальной эффективности;

– оценка компетентностной эффективности.

Для повышения профессиональной эффективности государственного гражданского служащего необходимо сформировать систему показателей профессиональной эффективности служащих в таблице 1.

Таблица 1. Показатели профессиональной эффективности государственного гражданского служащего

Группа показателей	Показатели	Расчет	Критерии
Оценка экономической эффективности труда	Производительность	Количество работ на одного сотрудника * среднюю стоимость услуги	Зависит от должности
	Результативность	Количество работ фактически/Количество работ по нормативу * 100%	90-100% в зависимости от уровня
	Оперативность	Количество работ в единицу времени * среднюю стоимость услуги	Зависит от должностных инструкций
	Соблюдение трудовой дисциплины	Количество нарушений за период времени * среднюю стоимость услуги	0
Оценка социальной эффективности	Творческий подход к работе	Количество баллов по методике	От 0 до 10
	Общественная оценка	Доля положительных отзывов	90-100% в зависимости от уровня
	Оценка ведомства	Количество баллов по методике	От 0 до 10
Оценка компетентностной эффективности	Деловые качества	Количество баллов по методике	От 0 до 10
	Уровень образования [6, с. 6]	Соответствие	Да/Нет
	Оценка выполнения задач	Соответствие	Да/Нет

Представленные показатели могут быть адаптированы для соответствующих отраслевых ведомств. Оценка профессиональной эффективности государственного служащего должна проводиться по представленной методике, что позволит расширить направления оценки и повысить качество государственных услуг.

Процесс оценки профессиональной эффективности государственных служащих состоит из этапов:

1 этап – определение критериев оценки эффективности и регламента работы государственных служащих;

2 этап – разработка процедуры оценки в строгой периодичности;

3 этап – доведение сведений о результатах оценки до работника;

4 этап – принятие решения и документирование оценки по ее результатам.

Таким образом, предлагаемая методика позволит повысить качество государственных услуг за счет мониторинга работы служащих и необходимости их дальнейшего роста.

Библиографический список

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.04 № 79-ФЗ // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2013. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.10.2022).
2. Антошин В.А., Давыдачев С.В. Формирование системы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области: проблемы и противоречия // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2021. – №2 (36). – С. 203-216.
3. Знаменский Д.Ю., Гусаров А.С. Оценка эффективности государственных гражданских служащих Российской Федерации (теоретико-методологические основы) // Вестник университета. – 2020. – № 2. – С. 12-18.
4. Крыжевич Л.С. Особенности формирования оценки эффективности государственных служащих // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2021. – № 3 (40). – С. 81-84.
5. Турчинов А. И. Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический анализ: Монография / Общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во ООО «Буки Веди», 2014. – 234 с.
6. Уразова А.И., Тovyшева И.З., Фролова И.В. Магистерская программ «Государственное и муниципальное управление» в Башкирском государственном университете: опыт реализации и перспективы // В сборнике: Современные технологии государственного и муниципального управления. Сборник научных трудов преподавателей, студентов и магистрантов кафедры государственного управления. Отв. редактор З.Л. Сизоненко. – Уфа, 2021. – с. 6-15.

ASSESSMENT OF PROFESSIONAL EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS

A.A. Averyanov, *Graduate Student*

Scientific supervisor: *I.V. Frolova, Doctor of Philosophy, Professor*

Ufa University of Science and Technology

(Russia, Ufa)

Abstract. *The article is devoted to the search for possible methods of assessing the professional effectiveness of civil servants, the role of improving the professional efficiency of personnel. Attention is drawn to the choice of indicators in the methodology used, the stages of the analytical assessment and the factors determining the direction of development of civil servants. The author of the article considers the expansion of criteria for evaluating the professional effectiveness of personnel in modern conditions.*

Keywords: *civil servant, indicators for assessing the professional effectiveness of a civil servant.*