

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Исследование эффективности деятельности государственных гражданских служащих (на примере Липецкой области)

Бильдяева М.А.¹, Гринёв Н.В.²

*1 - Орловская региональная академия государственной службы, Липецкий филиал, Государственное и муниципальное управление, 2 - Орловская региональная академия государственной службы, Липецкий филиал, Государственное и муниципальное управление, Липецк, Россия
E-mail: otos08@rambler.ru*

Актуальность и практическая значимость изучения проблем становления государственной гражданской службы Российской Федерации, повышения эффективности профессиональной деятельности служащих обусловлена тем, что эффективно функционирующее государство является одним из основных факторов, определяющих перспективы развития экономики, повышения благосостояния населения. В Концепции реформирования государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом РФ 15 августа 2001 года и Программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)» отмечается, что одной из основных проблем современного состояния государственной службы Российской Федерации является недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти и их аппаратов. Этот важнейший показатель состояния государственной службы остается в России на относительно низком уровне. В связи с этим основной целью реформирования государственной службы является кардинальное повышение её эффективности в интересах развития гражданского общества и укрепления государства.

Новые подходы управления в государственной службе заставляют переносить основное внимание на измерение и мониторинг результатов, которые получены в процессе тех или иных действий государственной службы[5]. Одним из шагов в этом направлении стал указ Президента "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов"[2]. В этом указе приведен перечень показателей, по которым следует оценивать деятельность органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов. Но документ также не исключает введения в этот перечень каких-либо дополнительных критериев оценки.

В социальном государстве (согласно действующей Конституции таким и является Российская Федерация) общество должно иметь возможность оценивать соответствие своему предназначению как коммерческого предприятия, казенного завода, так и государственного ведомства [1]. Для этого в большинстве стран с развитыми рыночными отношениями найдены и создаются эффективные механизмы их контроля и оценки. Собранные сведения позволяют оценивать результаты работы высшего руководства страны и принимать соответствующие решения. Обществу необходима адекватная информация о программах, реализуемых любым государственным ведомством, для того, чтобы определить, действительно ли данное ведомство и его руководство служат общественным интересам. Нужно создавать такие механизмы обратной связи государственных структур и населения, которые будут способствовать повышению ответственности и эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих[3].

Исследование проблемы эффективности государственной гражданской службы в Липецкой области было проведено на базе обобщения материалов социологического опроса, проведенного Липецким филиалом ОРАГС для администрации области в 2010 году. Выборка составила 600 человек, при погрешности 3 %. Анализ показал, что сами госслужащие оценивают эффективность своей деятельности в 1,5 раза выше оценки тех, кто контактировал с ними. Следовательно, и по показателю «недостаточно эффективно» госслужащие и референтные группы значительно разошлись во мнениях. Показатель «недостаточно эффективно» был отмечен 21% референтов, в то время как госслужащие оценили этот показатель в 2, 2%. Не согласится с тем, что это разница в показателях достаточно велика, было бы неправильно. Можно сказать, что существует высокий уровень недоверия людей к действиям госслужащих. Опрос показал также низкую оценку существующей процедуры размещения заказов на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд. Около половины респондентов прямо или косвенно отметили непрозрачность проведения данных видов деятельности.

В любой области деятельности человека важны его профессиональные навыки. На государственной службе, с учетом её общественной значимости, это особенно актуально. Среди негативно влияющих факторов на профессионально-квалификационный уровень государственной гражданской службы, её эффективность в регионе чуть более половины опрошенных отметили наличие практики привлечения и выдвижения кадров по знакомству и принципу личной преданности, что показывает несовершенство системы отбора кадров в этой сфере деятельности. Но, в целом, удовлетворенность жителей региона профессионализмом госслужащих остается на приемлемом среднем уровне. На оценку респондентов этого параметра, по нашему мнению, повлияли такие факторы как:

- низкая эффективность системы профессионального образования (неоправданно большая численность вузов, качество подготовки в которых не контролируется государством; низкая оплата труда преподавательского состава в государственных вузах);
- распространение негативных процессов в обществе и в состоянии общественного мнения (терпимое отношение к проявлениям непрофессионализма; падение престижа профессионального образования; снижение спроса на специалистов высокой квалификации).

Нами были обобщены результаты оценки респондентов эффективности государственной гражданской службы по сферам деятельности (доходов населения, здравоохранения, образования, ЖКХ и жилищного строительства, дорожного строительства, развития АПК, культуры и искусства, экологии). Высокая эффективность работы региональных органов государственной власти проявляется в сферах труда и занятости населения, образования и науки, а снижение качества управления наблюдается в сфере ЖКХ, что отражает общероссийскую тенденцию.

Одним из главных результатов исследования, на наш взгляд, остается понимание респондентами всей важности и значимости, проводимой органами государственной власти работы. Показатели эффективности государственной гражданской службы свидетельствуют в целом о заинтересованности и поддержке опрошенных проводимой административной реформы, направленной на преодоление указанных недостатков и создание оптимальных условий для осуществления модернизации экономики региона, оздо-

ровления социально-экономических отношений за счёт улучшения нравственного климата в обществе.

В настоящее время многое сделано для становления и реформирования государственной службы: укреплена её правовая база, стала более совершенной система формирования и профессионального развития кадров, значительно расширен объём образовательной деятельности среди работников органов власти, повышена их заработная плата[4]. Вместе с тем, одной из важных задач повышения качества работы государственной гражданской службы продолжает оставаться совершенствование механизма реализации управленческих решений.

Литература

1. Конституция Российской Федерации. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 32 с.
2. Указ Президента РФ от 28.04.2008 N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов": <http://www.consultant.ru>
3. Столярова В. Проблемы государственной гражданской службы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. №1. С. 35-36.
4. Тавокин Е. П. Государственные служащие: самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены (ВЦИОМ). 2010. № 2 (96). С. 6-21.
5. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. - М.: Изд-во РАГС, 2003. - 558 с.