

Секция «Государственное и муниципальное управление»

О некоторых особенностях оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих

Гармаш Сергей Юрьевич

Аспирант

*РУДН - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Российский университет дружбы народов, Факультет гуманитарных и социальных
наук, Айхал, Россия
E-mail: lanilor@mail.ru*

В современных условиях государство должно постоянно меняться, улучшать и оптимизировать свою структуру и методы управленческого воздействия, чтобы адекватно отвечать на вызовы нестабильной внешней среды и своевременно решать внутренние проблемы.

Вместе с тем, для улучшения государственного и гражданского контроля реализации служащими своих управленческих функций, возникает необходимость в формировании качественной, беспристрастной системы оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих.

Точное определение понятия «оценка эффективности управленческой деятельности» также отсутствует в отечественном законодательстве. Вместе с тем, искомое определение можно найти в специализированной литературе.

Под «эффективностью деятельности в государственном управлении» понимается «любая производительная, продуктивная, результативная деятельность, включая управленческую. <... > Это показатель достижения результатов за счет использования определенных ресурсов» [2].

«Оценка кадров государственной службы» постулируется как «определение уровня профессиональных качеств работников организации. Любая оценка есть результат сопоставления анализируемого объекта с некоторым эталоном, отражающим представления об идеале» [4].

Ведущим звеном системы оценки эффективности управленческой деятельности, по справедливому мнению М.Е. Глущенко и О.В. Нарезневой, должны стать показатели и критерии оценки эффективности управленческой деятельности [3]. Исследователи полагают «критерий» более широким и объемным понятием, чем «показатель». В их интерпретации: «Критерий – это некий глобальный показатель, обобщающий параметр, синтезирующий в себе свойства и качества нескольких более частных показателей. При этом в практической деятельности используется не сам критерий, а построенная на его основе система показателей, каждый из которых должен в определенной мере отражать элементы рассматриваемого процесса». Научно обоснованный выбор критерия в большей степени обуславливает адекватный выбор системы показателей. Качество показателя определяется тем, насколько полно и объективно он характеризует принятый критерий.

Понятие «критерий эффективности» в управлении означает признак или совокупность признаков, на основании которых оценивается эффективность системы управления в целом, а также отдельных управленческих решений. Критерий эффективности управления определяется не только оптимальностью функционирования объекта

управления, но и характеристикой качества труда в управляющей системе, экологической и социальной эффективности [5, 6].

Можно предложить следующую группировку критериев оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, которая будет включать в себя ряд подгрупп.

Так, первая группа критериев будет включать в себя общепрофессиональные критерии, связанные с государственной службой вообще, вторая группа – критерии, относящиеся к деятельности отдельного государственного органа, в котором работает служащий, а третья группа – критерии, связанные непосредственно с управленческой деятельностью конкретного служащего, его профессиональными обязанностями.

Анализируя вторую группу, следует отметить, что в нее должны входить критерии, выражающие общий вклад управленческой деятельности служащего в поддержание и повышение эффективности функционирования того государственного органа или ведомства, в котором он замещает должность государственной гражданской службы.

Третья группа должна быть наполнена критериями, логически вытекающими из тех каждодневных управленческих задач, которые возникают перед служащим при осуществлении своих должностных обязанностей, решении профессиональных задач и принятии управленческих решений.

Оценка эффективности управленческой деятельности должна проводиться с различных сторон.

Оценка эффективности управленческой деятельности непосредственным руководителем государственного гражданского служащего. Такая оценка в настоящее время проводится, хотя есть тенденция оценивания не профессиональных качеств и успехов служащего, а его лояльности руководству.

Оценка эффективности управленческой деятельности служащего непосредственно гражданами, клиентами (в тех случаях, когда выполнение должностных обязанностей связано со взаимодействием с гражданами) или государственными служащими других государственных органов (в случаях когда служащий является соисполнителем в межведомственных проектах). Данный вид оценивания представлен минимально в настоящее время в Российской Федерации.

Самооценка служащим эффективности своей управленческой деятельности, что позволит активнее вовлекать служащих в процесс оценивания, увеличит их заинтересованность и сопричастность в повышении эффективности государственной службы. Данный вид оценивания в Российской Федерации не представлен.

Очевидно, что научное и экспертное сообщество современной России в состоянии оказать существенную помощь в формировании научного аппарата оценки эффективности управленческой деятельности государственных гражданских служащих, ее нормативном закреплении, формулировании конкретных механизмов проведения такой оценки, направлений развития и путей обхода «узких мест» системы оценки управленческой деятельности государственных гражданских служащих [1]. Государству не следует игнорировать широкий положительный потенциал такой помощи, поскольку именно конструктивный диалог с экспертным и научным сообществом окажет благотворное влияние на модернизационные мероприятия в Российской Федерации, повысит степень их проработанности и качество принимаемых решений, связанных с этими процессами.

Литература

1. Барабашев А.Г. и др. Реформа государственной службы Российской Федерации (2000-2003 годы). М., 2006.
2. Буянкина А.Н., Шишова Ж.А. Эффективность государственного управления // Энциклопедия государственного управления в России. Том 2. М., 2008. С. 499-500.
3. Глущенко М.Е., Нарезнева О.В. Методический подход к формированию системы показателей эффективности менеджмента // Вестник омского университета. Серия «Экономика». 2011. No. 3. С. 29.
4. Королев М.Ф., Романькова Н.В. Оценка кадров государственной службы (персонала) // Государственная служба: энциклопедический словарь. М., 2008. С. 231.
5. Охотский Е.В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание. М., 2011.
6. Цимбалист А.В. Регламентация труда государственных и муниципальных служащих. М., 2010