

## **ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Парфенова Маргарита Игоревна**

студент, Курский государственный университет, РФ, г. Курск

Проблема эффективности государственной службы относится к важным вопросам государственного управления.

В теории управления под эффективностью понимается соответствие полученных успехов расходуемым на это средствам [2, с. 12]. Такой способ является наиболее подходящим к управлению организацией (фирмой). Но при этом полностью сопоставить экономическую или управленческую эффективность и сферу управления государством и государственной службы невозможно ввиду различных задач, присущих служащим органам государственного управления и менеджерам фирм или компаний.

Потребность в осуществлении оценки результативности работы государственных служащих появилась в Российской Федерации в середине 1990-х гг. В 1995 году был принят закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» [6], в котором были изложены правовые основы оценки работы государственных служащих. В начале 2000-х гг. начало происходить возрождение государственности в РФ. В связи с этим эффективность деятельности госслужащих должна была стать двигателем вектором по усилению органов власти и возрождению в обществе престижа государственных институтов. Тогда Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 15.08.2001 г. приняли «Концепцию реформирования системы государственной службы Российской Федерации» [8], которая явилась базой для совершенствования функционирования в сфере управления.

Важным событием в разработке методов выявления параметров и способов оценки работы государственных чиновников было принятие Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79 ФЗ [7] и дальнейшая реализация административной реформы. Иными словами, благодаря осуществлённым действиям произошло повышение функционирования органов власти и самих государственных служащих. Но, к сожалению, на сегодняшний день сложно говорить о результативном функционировании аппарата управления государством.

Значимой проблемой эффективности работы госслужащих является выбор параметров оценки, так как оценка результативности управления государством — это процесс, связанный с осуществлением сравнения итогов определённой деятельности государственных служащих с изложенными в государственных источниках критериями, которые отражают важные преимущества, задачи, принципы.

Стоит отметить, что на данный момент существует официально оформленная структура оценки функционирования государственных чиновников, в первую очередь, изложенная в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно в статьях, связанных с внесением критериев результативности функционирования госслужащих в должностной регламент, учреждением исключительного способа оплаты их деятельности с учётом результативности профессиональной служебной деятельности [7]. В данном Федеральном законе указано разделение критериев на обобщённые, осуществляемые Президентом РФ, Правительством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, и специфические, одобряемые правовым документом государственного органа согласно исключительности его задач и функций.

Функционирование государственных чиновников служит одной из составляющих структуры управления государством, то есть результативность их деятельности необходимо исследовать с помощью определённых показателей оценки эффективности деятельности Российской Федерации. Стоит отметить критерии, выделенные Г.В. Атаманчуком [1, с. 34], которые позволяют дать более полную характеристику осуществлению и деятельности страны как субъекта управления общественными процессами. К таким показателям относятся:

1. Целеориентированность осуществления и деятельности системы государственного управления и её составных частей.
2. Временные расходы на урегулирование проблем, связанных с государственным управлением и реализацией управленческих действий.
3. Форма деятельности структуры государственного управления и её составных частей.
4. Трудности в формировании субъекта управления государством и её составных частей.
5. Расходы на содержание и осуществление деятельности управления государством и её составных частей.

Результативность функционирования госслужащих связана с определённой эффективностью деятельности каждого государственного органа и должностных лиц. В этой связи стоит выделить такие показатели эффективности [1, с. 36]:

- Уровень соотношения ориентиров, содержания и итогов функционирования органов управления и государственных служащих их компетенциям и правовому статусу.
- Легитимность постановлений и деятельности государственных органов и государственных чиновников.
- Действительность управляющего влияния.
- Подвластность функционирования государственных органов и их должностных лиц потребностям общества, возникновению предпосылок для общественного благоденствия.
- Демократичность и стабильность при осуществлении связей между государственными органами и госслужащими с народом, их группировками.
- Соотношение авторитета государственного органа власти и чиновников осуществлению определённых действий.
- Открытость, достоверность и рациональность сведений со стороны государственных органов власти и государственных чиновников, связанных с управлением государством.
- Влияние функционирования управления на создание в социуме устойчивых моральных принципов.

При этом не нужно забывать о детерминистско-менеджерском подходе [1, с. 38] к выявлению параметров при осуществлении эффективности деятельности госслужащих. Сущность этого метода состоит в следующем: оценка результативности государственного чиновника базируется на критериях профессионального и экономического характера, свойственных определённому государственному органу, в котором трудится госслужащий. В качестве таких параметров стоит отметить:

- степень результативности труда, сопоставляемая с показателями мирового масштаба по определённым типам;
- уровень увеличения национального богатства, рассчитываемого в соответствии с методикой ООН;
- степень обеспеченности жизнедеятельности населения в расчете на человеческую душу и с разделением прибыли разных типов, а также при соотношении с нормами, установленными в развитых государствах;
- урегулированность, устойчивость и стабильность связей между людьми, их воспроизводство с увеличивающимся положительным результатом.

На основе параметров результативности функционирования органов государственной власти,

официально установленных, могут быть выработаны параметры эффективности деятельности госслужащих [3, с. 66]. В связи с этим отметим некоторые подходы.

Первый подход содержит следующие параметры [3, с. 67]:

1. Критерии окончательного результата, определяющие эффективность функционирования органа государственной власти. Данные показатели имеют возможность выявлять уровень некоторых задач государственного органа и способны с помощью показателей количественного характера провести оценку положения объекта, на который нацелена деятельность органа государственной власти, государственного чиновника, связанных с управлением государством.
2. Критерии непосредственного результата, определяющие качество принятия и исполнения управленческих и других действий. Данные показатели устанавливают объем, значимые показатели и качество исполнения событий, нацеленных на достижение некоторых задач органа государственной власти, а также отображают результативность выполнения необходимых действий государственного чиновника.
3. Критерии положения процедур, связанных с управлением, определяющие правовое, организационное и документационное осуществление выполнения определённых действий. Данные показатели устанавливают уровень исполнения государственным чиновником своих непосредственных обязанностей и должностного регламента.

Что касается второго подхода, он осуществляется на учреждении критерия эффективности функционирования государственного чиновника, поделённого на параметр результативности функционирования органа государственной власти и параметр эффективности функционирования госслужащего [4, с. 5]. С помощью данных критериев возможно выполнение государственным чиновником своих обязательств, но при этом к рассматриваемым параметрам «не должны относиться квалификационные требования по замещаемой им должности, личные качества, потенциал служащего». В итоге, важнейшим инструментом в определении параметров оценки функционирования в сфере управления возможна специфичность результатов, определяемая прямой количественной оценкой выполнения обязательств и регламентных положений и определённой должностной ситуацией государственного чиновника. Ещё одним значимым инструментом является этическая составляющая функционирования госслужащего. В данном случае оценка основывается исходя из общественных суждений, приобретённых на основе проведённых опросов, и оценки выполнения этических норм и свода законов, касающихся служебного поведения.

Третий подход выделяет следующие показатели [5, с. 118]:

- входящие ресурсы — расходы на организацию предназначенных действий и набор профессиональных и личных качеств;
- критерии процессов — сроки и нормы исполнения предназначенных действий;
- критерии непосредственных результатов — масштаб выполненной деятельности;
- критерии определённых результатов — уровень достижения задач государственных органов и перемены в положении адресного сообщества потребителей;
- критерии воздействия — результат влияния на управляемую подсистему или конкретное адресное сообщество.

Эффективность функционирования государственных органов в большей степени находится в зависимости от осуществления самой процедуры оценки [5, с. 120]. При этом, в результате осуществления данного процесса необходимо обратить внимание на специфику объекта оценки и должностного регламента, функции органа государственной власти, использовать коэффициенты личного вклада государственного чиновника в достижение разных параметров функционирования государственного органа власти и составных частей.

Таким образом, осуществление деятельности государственной службы в России происходит не так давно, но при всех неоднозначных событиях её возникновения и развития именно функционирование государственных служащих помогает справиться с проблемами

восстановления государства.

### **Список литературы:**

1. Атаманчук Г.В. Основные положения концепции развития государственной службы в Российской Федерации // Вести государственной службы. - 2019. - №12. - С. 34-40.
2. Барашкова Н.А., Михайлова А.В. Оценка эффективности труда государственных служащих. - М.: Инфра-М, 2020. - 401 с.
3. Малахова О.В., Гарбузова Н.О. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих // Не властвовать, а управлять. - 2019. - № 3(14). - С. 65-72.
4. Савельева Л.П., Попко Я.В. Проблемы оценки эффективности профессиональной деятельности государственного гражданского служащего // Вестник Сибирской академии права, экономики и управления. - 2018. - № 1 (7). - С. 4-8.
5. Соколова Л.Г. Эффективность государственного и муниципального управления // Известия ИГЭА. - 2018. - №6 (80). - С. 117-120.
6. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 года N 119-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7379/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7379/) (дата обращения: 12.03.2024).
7. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017 г.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 15.03.2024).
8. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденная Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=60120> (дата обращения: 17.03.2024).