УДК 336

**Домрачев Илья Андреевич**

***студент 3 курса магистратуры, факультет управления и права***

***Поволжский государственный технологический университет, Россия, г. Йошкар-Ола***

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

***Аннотация.*** *Статья посвящена исследованию способов оценка эффективности работы государственных служащих в Европейских странах и установить, какие из них можно использовать в России.*

*В настоящее время мире во многих странах существует проблема оценки эффективности работы государственных служащих. Это связанно первую очередь тем, что государственная служба занимает одно из главных мест в обеспечении функционирования государства.*

*От грамотной и эффективной работы государственных служащих зависит качество принимаемых управленческих решений, эффективность всего государственного аппарата, высокое благосостояние каждого гражданина. В связи с быстрыми изменениями в социально-экономических условиях, перестройкой социально-экономической системы требуется изменение существующих методов управления государственной службой и проведение мероприятий по повышению эффективности государственных служащих.*

*Ключевые слова: управление персоналом, оценка, эффективность.*

***Domrachev Ilya Andreevich***

***3rd year graduate student, Faculty of Management and Law***

***Volga State Technological University, Russia, Yoshkar-Ola***

***ESTIMATION OF WORK EFFICIENCY PUBLIC CIVIL SERVANTS***

Annotation. The article is devoted to the study of ways to assess the effectiveness of the work of civil servants in European countries and to establish which of them can be used in Russia.

Currently, in many countries around the world there is a problem of assessing the performance of civil servants. This is primarily due to the fact that the civil service occupies one of the main places

in ensuring the functioning of the state.

The quality of management decisions, the effectiveness of the entire state apparatus, and the high welfare of every citizen depend on the competent and efficient work of civil servants. In connection with the rapid changes in socio-economic conditions, the restructuring of the socio-economic system, it is necessary to change the existing methods of managing the civil service and take measures to improve the efficiency of civil servants.

Key words: personnel management, assessment, efficiency.

На данный момент в России существуют серьезные проблемы
с государственной службой. В первую очередь это низкая эффективность деятельности органов государственного управления, а также продолжается падение престижа государственных служащих в обществе и распространение коррупции.

Одной из причин проблем является отсутствие в России специального механизма оценки эффективности государственных служащих. Аттестация уже давно утратила свое значение и в настоящее время к ней относятся как к простой формальности. Необходима новая, специальная система для оценки труда работников данной сферы, удовлетворяющая требованиям сегодняшнего дня. Для этого стоит рассмотреть способы оценки
в Европейских странах и установить, какие из них можно использовать
в России.

Рассмотрим данную проблему на примере двух стран: Франции
и Великобритании.

**1. Оценка труда государственных служащих во Франции**

После реформы государственного управления в 2002 году, во Франции был введен специальный порядок оценки государственных служащих, состоящий из двух проверок: оценочного собеседования и аттестации. Оценочное собеседование, является обязательным для всех государственных служащих и проводится непосредственными начальниками служащих.
Чтобы не допустить обмана, в специальном положении разъясняются конкретные детали и список уполномоченных лиц. Основным критерием оценки деятельности служащего при оценочном собеседовании является попунктное сравнение личных результатов его работы с утвержденными целями и задачами. Кроме этого, темами обсуждения могут выступать:

- общая организация деятельности данного гос. учреждения;

- вопросы повышения квалификации, готовность служащего посещать дополнительные курсы;

- документация, с которой имеет дело служащий;

- возможность карьерного роста, инициатива служащего.

Все темы призваны раскрыть знания тестируемого о его работе, интересе к месту работы, желания продвижения по службе. На основе ответов
на заданные вопросы руководитель составляет отчет, который подписывает служащий после ознакомления с ним. В случае несогласия служащего
с выводами, которые были сделаны руководителем, собирается специальная комиссия для повторного собеседования.

Такое собеседование, с одной стороны, проводимое человеком той же государственной структуры, а с другой – регулируемое государством через специальные положения, обеспечивает объективность выводов и надлежащий контроль за исполнением служащих своих обязанностей.

Аттестация, проводимая как минимум один раз в два года (а на деле 1-2 раза в год), осуществляется руководителем ведомства после согласования с определенными должностными лицами. После прохождения аттестации на каждого служащего оформляется особый документ – бланк индивидуальной аттестации, который состоит из 2 частей: общего результата (общей оценки) и поставленного балла.

Общая оценка или общий результат представляет собой комплексную характеристику работы служащего, основанную на специальных критериях, таких как: профессиональные знания и специальные умения (количество и качество изложенных мыслей, способности к стандартному и нестандартному анализу, желание участвовать в различных дополнительных проектах и в прохождении курсов повышении квалификации), взаимоотношения
с коллегами и другими сотрудниками, эффективность и результативность исполнения собственных обязанностей, способность к адаптации и выполнению нестандартных функций.

Для простоты понимания и удобства формализации, результаты аттестации представляются в виде больной оценки (обычно от нуля до двадцати), которая выставляется государственному служащему. Для каждого департамента с целью учесть специфические особенности каждой гос. структуры закрепляется собственная шкала оценок, для каждого служащего фиксируется своя начальная оценка.

Аттестация такого типа позволяет выявить степень результативности конкретного государственного служащего в конкретном департаменте, учитывая все его особенности и специфические черты.

**2. Оценка труда государственных служащих в Великобритании**

Оценка эффективности работы государственного служащего в Великобритании состоит из трех компонентов:

1. в письменном виде подробное описание всех результатов выполнения задач, которые были записаны в его годовом плане;

2. оценка итогов деятельности и ее результативность по стандартам и нормативам его должности;

3. информация о каких-либо особых внешних обстоятельствах

Механизм измерения результатов деятельности служащего основывается на следующих фундаментальных принципах и положениях:

* главным критерием считается совершенствование достигнутых результатов трудовой деятельности;
* результаты деятельности будут засчитаны, если они измеримы и очевидны;
* оценивание достигнутых результатов проходит по пятибалльной шкале, благодаря чему можно легко определить плохие и хорошие результаты;
* 1 раз в год все служащие проходят тест на способность к карьерному росту, результаты которого представляются в виде баллов по 4-балльной шкале
* доведения до сведения служащих всех результатов тестов, всех полученных им баллов и комментарий руководства.

Все государственные служащие, в подчинении которых находятся другие работники, не реже одного раза в год должны заполнить специальную анкету, которая составляется Отделом кадров каждой конкретной государственной структуры. Такая анкета включает в себя следующие пункты: персональные данные работника; цель, индивидуальный план и описание работы за прошлый год; цель и описание работы на следующий год; варианты повышения квалификации работника; подробная и точная оценка личностных качеств; возможности роста по службе.

После заполнения анкеты следует индивидуальное собеседование с непосредственным начальником. Начальник должен подготовить отчет по результатам собеседования. Основными целями такого собеседования являются:

* произвести оценку результатам работы  служащего за последний год и в ходе их обсуждения найти пути улучшения качества работы;
* согласовать необходимость и возможность повышения квалификации;
* установить шанс работника на продвижение по службе.

В ходе собеседования начальник высказывает свое мнение о качестве работы служащего, его дальнейших перспективах, указывает на ошибки и недочеты. Если в ходе беседы стороны не пришли к согласию, приглашается руководитель другого подразделения как третья сторона.

Если оценивание служащего происходит по балльной шкале, то баллов обычно пять: «1», «2», «3», «4», «5».

Оценки «1» и «2» выставляются в случае перевыполнения плана. Такие работники награждаются не только премией, но и повышением по карьерной лестнице.

Оценка «3» – стандартный уровень, хорошая работа.

Оценки «4» и «5» дают служащим, у которых качество работы ниже ожидаемого уровня.

Особенностью оценки эффективности государственных служащих в Великобритании является всестороннее исследование их деятельности, полный сбор информации о их достижениях, только после этого выносится объективная оценка.

Рассмотрев способы оценки во Франции и Великобритании, используя опыт этих стран, предложим оптимальный механизм оценки для России.

Для служащих высших должностей наиболее оптимальными методами оценки являются метод оценки достижения целей, самооценка и оценочное интервью. Совокупность этих трех методов позволит наиболее объективно раскрыть эффективность их работы. Учитывая ответственность работы, рекомендуется ограничиться двумя категориями результативности: удовлетворительный и неудовлетворительный уровень, а в качестве негативных последствий не использовать штрафные санкции, а установить непосредственное отстранение от должности.

Для руководителей среднего звена и служащих не руководящих должностей рекомендуется не использовать в качестве оценки самооценку, но добавить ранжирование по результатам деятельности, расширить категории результативности («высший уровень», «отличный», «удовлетворительный», «неудовлетворительный») и ввести штрафные меры за неудовлетворительную работу.

Учитывая положительные результаты подобной оценки государственных служащих во Франции и Великобритании, можно надеяться, что в России, подстроенная под российскую действительность, данная система даст аналогичные благоприятные результаты.

Библиографический список:

1. Боков М.А., Гончаров Р.Ю., Карамова А.С. Проблемы управления инновационной экономикой. / М.А. Боков Р.Ю Гончаров. // Известия Сочинского государственного университета. 2011. - № 4. С. 31-36.
2. Вагина Л.В. Актуальные проблемы реформирования государственной службы Российской Федерации./ РАГС, 2008, 96 с.Нагимова А.М. Эффективность деятельности государственных органов управления как фактор повышения качества жизни в регионе: проблемы оценки и измерения. – Казань: Казан. гос. ун-т, 2009. – 188 с.
3. Жильцов В.И. Государственная служба: показатели и критерии эффективности функционирования: научное издание / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 110 с.