

УДК: 34 ГРНТИ: 10

DOI: 10.15643/jscientia.2017.9.004

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

А. В. Баскаева

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС)
Россия, 357502 г. Пятигорск, ул. Дунаевского, 5

✉ Баскаева Алина Валерьевна – alina.baskaeva.1996@mail.ru

Статья посвящена вопросам совершенствования оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих в современных условиях реформирования государственной гражданской службы. В статье анализируются проблемы качества проведения оценки деятельности персонала государственной службы и предпосылки повышения её эффективности и совершенствования с использованием комплексного подхода.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, государственная гражданская служба, кадровые технологии, оценка профессиональной деятельности, показатели результативности деятельности, этапы проведения оценки, должностные обязанности, процедура оценки, комплексная оценка деятельности, должность, служба, кадровый резерв.

ON IMPROVEMENT OF EVALUATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF STATE CIVIL SERVANTS

A. V. Baskaeva

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
5 Dunaevsky St., 357502 Pyatigorsk, Russia

✉ Baskaeva Alina – alina.baskaeva.1996@mail.ru

The Article is devoted to the organization of assessment of professional activity of civil servants. The article discusses the procedure of assessment of professional activity with the aim of increasing its effectiveness and improvement. Discusses the use of techniques of a complex assessment of civil servants.

Keywords: civil servant, assessment of professional activities, performance indicators, stages of evaluation, job evaluation procedure, a comprehensive assessment of civil servants, position, service, personnel reserve.

Оценка – это способ установления значимости чего-либо для действующего и познающего субъекта. А также можно дать определение оценки в сфере госслужбы. Оценки в сфере госслужбы – это точное заключение кадровой технологии при исследовании профессиональной деятельности государственных граждан.

В настоящее время оценка профессиональной деятельности государственных гражданских служащих осуществляется с помощью определенных кадровых технологий.

Кадровые технологии на государственной гражданской службе имеют широкое понятие, а именно – это совокупность организационных процедур, целью которых является оценка профессиональных и личных качеств государственного гражданского служащего, его компетенции и эффективности служебной деятельности, а также совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений [1 с. 28].

В системе государственной гражданской службы используются следующие кадровые технологии: конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, формирование и использование кадрового резерва, аттестация гражданских служащих, квалификационный экзамен, испытание (испытательный срок) и др.

Заметим, что в проекте Указа Президента Российской Федерации "О Федеральной программе "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)" и плане мероприятий по развитию государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)" [2] предусмотрено внедрение комплексной оценки государственных

служащих Российской Федерации. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы" 15 августа 2016

Система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего – набор оценочных процедур, технологий и методов, позволяющих получить интегральную оценку профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, включая: оценку соответствия профессиональных качеств гражданского служащего модели профессиональных качеств; оценку соответствия уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы; оценку соответствия эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего показателям эффективности и результативности, в том числе общественную оценку [3, с. 120-121].

Комплексная оценка призвана обеспечивать продвижение государственных служащих по должностям в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности, опыта работы, профессиональных достижений и результатов общественной оценки. Комплексная оценка гражданских служащих должна быть направлена на определение как их соответствия замещаемым должно-

стям и должностям, на которые они претендуют в порядке должностного роста, так и на определение возможности их дальнейшего профессионального развития и эффективности деятельности.

В целях внедрения комплексной оценки Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработан методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) [4 с. 15]. Он содержит подробное описание системы комплексной оценки, ее отдельных элементов, порядок ее организации и проведения, а так же способы учета результатов комплексной оценки в принятии решений.

Согласно данному документу, комплексная оценка может осуществляться на различных этапах прохождения государственной службы, и ее результаты должны учитываться при принятии всех кадровых решений в том или ином государственном органе. То есть, комплексную оценку можно применять, например, по окончании срока испытания при поступлении на государственную гражданскую службу, при формировании кадрового резерва государственного органа, при вопросе о присвоении очередного классного чина гражданскому служащему и т.п.

Планируется внедрение следующих видов комплексной оценки. Во-первых, очередная комплексная оценка, включающая в себя оценку квалификации гражданских служащих (проводится не реже 1 раза в 3 года), оценку профессиональных качеств (не реже 1 раза в год), оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (сроки ее проведения различаются в зависимости от замещаемой должности гражданской службы: для руководителей и заместителей руководителей государственных органов – не реже 1 раза в год, для руководителей самостоятельных структурных подразделений государственных органов – не реже 1 раза в полгода, для остальных групп и категорий должностей – не реже 1 раза в 3 месяца). Во-вторых, внеочередная комплексная оценка, проводимая при осуществлении внеочередной аттестации гражданских служащих. В-третьих, комплексная оценка при формировании кадрового резерва, осуществляемая при проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа и включающая в себя оценку квалификации и профессиональных качеств гражданского служащего. В-четвертых, комплексная оценка при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы. В-пятых, комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего, проводимая в целях проверки соответствия гражданского служащего замещаемой должности. В-шестых, общественная оценка.

С января по июнь 2013 года был реализован пилотный проект по внедрению в отдельных федеральных государственных органах системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации. В рамках этого проекта система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих была внедрена в Министерстве образования и науки Российской Федерации, в Федеральной налоговой службе и в Федеральной службе государственной регистрации, кадастра и картографии. Куратором данного пилотного проекта выступило Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Проект проводился в несколько этапов: январь – март 2013 года, в рамках

этого этапа проводился анализ ситуации в государственных органах, участвующих в пилотном проекте и разрабатывались методологии комплексной оценки, ее элементов; март – июнь 2013 года, в этот период проходила апробация методологии элементов комплексной оценки и доработка методических рекомендаций по внедрению комплексной оценки профессиональной деятельности гражданских служащих; в июне 2013 года началась непосредственная разработка Методического инструментария по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) и дальнейшая его публикация.

Так, в ходе внедрения системы комплексной оценки гражданских служащих в Федеральной службе государственной регистрации, кадастра и картографии был принят приказ от 4 июля 2014 года №П/301 "Об организации работы по проведению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии". Указанным нормативно-правовым актом было утверждено Положение о комплексной оценке профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии.

Согласно указанному Положению, комплексная оценка призвана способствовать формированию эффективного кадрового состава государственного органа (в данном случае – Росреестра), повышению профессионального уровня гражданских служащих. Так же данным документом устанавливается периодичность комплексной оценки: для гражданских служащих категории "руководители" главной и ведущей групп должностей – не реже 1 раза в год; для гражданских служащих, замещающих должности категории "специалисты" и "обеспечивающие специалисты" всех групп должностей, – не реже 1 раза в полгода.

Результаты комплексной оценки гражданских служащих Росреестра учитываются при проведении аттестации гражданских служащих, при проведении организационно – штатных мероприятий и при распределении служебной нагрузки между гражданскими служащими структурного подразделения Росреестра.

Организация проведения комплексной оценки включает в себя несколько этапов.

Во-первых, издается приказ государственного органа о проведении комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в очередном календарном году. Данным приказом утверждается период проведения очередной комплексной оценки, список оцениваемых гражданских служащих, список экспертов, которые привлекаются для проведения комплексной оценки, график проведения комплексной оценки и состав подкомиссии аттестационной комиссии по проведению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, то есть оценочной комиссии.

Во-вторых, само проведение комплексной оценки. На этом этапе с помощью разработанных моделей оценки гражданского служащего, которые даны в Методическом инструментарии по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную

оценку) и в Положении о комплексной оценке в государственных органах (в данном случае – в Положении о комплексной оценке профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии), оценочной комиссией и экспертами проводится комплексная оценка.

В третьих, это создание индивидуального отчета о результатах оценки профессиональных качеств гражданского служащего, который содержит итоговое заключение о соответствии или несоответствии профессиональных качеств гражданского служащего предъявляемым к ним требованиям, перечень наиболее развитых профессиональных качеств гражданского служащего, перечень профессиональных качеств гражданского служащего, требующих развития, а так же индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего.

По результатам внедрения пилотного проекта по внедрению системы комплексной оценки профессиональной деятельности гражданских служащих были подготовлены предложения о поправках в законодательстве. Так, например, было предложено внести положения о комплексной оценке гражданских служащих при проведении аттестации, конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, испытания при поступлении на гражданскую службу и квалификационного экзамена в Федеральный закон от 27.07.2007 года №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", и в Указ Президента Российской Федерации № 110 от 1.02.2005 года "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" об использовании комплексной оценки при проведении аттестации гражданских служащих. Однако, на данный момент, поправки, касающиеся внедрения комплексной оценки профессиональной деятельности гражданских служащих в государственных органах, приняты не были.

Стоит сказать, что методика комплексной оценки имеет ряд положительных черт. Во-первых, комплексная оценка не носит формализованный характер.

Во-вторых, появляется возможность получить общественную оценку от граждан.

В-третьих, систематичность оценки позволит увидеть динамику работы каждого служащего, а также сильные и слабые стороны его профессиональной подготовки [3, с. 121].

На наш взгляд, негативной характеристикой методики комплексной оценки является то, что при ее применении возможно дублирование такой кадровой технологии, как аттестации, ведь в некоторых областях эти две методики соприкасаются. Определение понятия "аттестация" дает возможность понять это. Аттестация государственных гражданских служащих – это проводимая в различных формах периодическая обязательная процедура оценки теоретических и практических знаний и навыков, личностных качеств гражданского служащего, осуществляемая в установленных целях аттестационными комиссиями государственного органа, с которым у служащего заключен служебный контракт, и результатом которой является продолжение, изменение или прекращение служебного контракта [5, с. 6].

Еще один негативный момент в процедуре комплексной оценки, по нашему мнению, это большое количество критериев и методов в рамках комплексной оценки, что при их общем использовании может не только "затянуть"

процедуру комплексной оценки по времени, но и может вызвать расхождение в результатах комплексной оценки разными методами. Эту проблему можно решить, разработав единый метод комплексной оценки для всех государственных органов.

Также представляется затруднительным переход в процессе комплексной оценки профессиональных качеств гражданских служащих от количественных к качественным показателям, даже несмотря на то, что в нормативно-правовых актах довольно четко даны характеристики каждого показателя. В этом процессе заметное влияние имеет субъективный фактор, а именно мнение каждого отдельного эксперта по вопросам того или иного критерия оценки. То есть разные эксперты различно оценивают степень развитости того или иного профессионального или личного качества у гражданского служащего, что может привести к снижению объективности комплексной оценки.

К проблемам использования методики комплексной оценки гражданских служащих можно отнести так же следующие: трудоемкость данной методики; методика не учитывает специфические особенности конкретного органа государственной власти [9, с.9].

Таким образом, комплексная оценка гражданского служащего – это оценка квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а так же эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности, проводимая регулярно в целях повышения эффективности работы государственного органа, его кадровой политики. На наш взгляд, данная система имеет практическое значение, заключающееся в возможности влияния на эффективность служебной деятельности гражданских служащих, что, несомненно, приведет к росту эффективности гражданской службы в целом. Система комплексной оценки будет способствовать росту ответственности, законопослушности гражданских служащих, результативности их деятельности, а так же контроля за деятельностью гражданских служащих, что, в свою очередь, повлияет на снижение коррупционной составляющей на гражданской службе России.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кадровые технологии и кадровый аудит в сфере государственной службы* // URL: http://stodme.org/44873/pravo/kadrovyye-tehnologii_kadrovyy_audit_sfere_gosudarstvennoy_slu_zhby.
2. Проект Указа Президента Российской Федерации "О Федеральной программе "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)" и плане мероприятий по развитию государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)". // URL: http://mari-el.gov.ru/publicservice/Documents/141128_l.doc
3. Копылова Е.Н. *Применение комплексной оценки деятельности государственных служащих при отборе в управленческую команду* // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. **2017**. № 1. С. 119-124.
4. *Методический инструментальный по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку)* // URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/4/Ocenka.docx>.
5. Ростовцева Ю.В. *Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: правовые и организационные проблемы* : автореф. дисс.... канд. юр. наук. М., **2007**. 22 с.
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации:

- федеральный закон от 27 апреля 2007 года №79-ФЗ // Российская газета. **2004**, 31 июля. № 3539.
7. Информационно-методические материалы пилотного проекта по внедрению в отдельных федеральных государственных органах системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, в том числе общественной оценки по отдельным должностям государственной гражданской службы Российской Федерации // URL: <http://www.rosmintrud.ru/events/103/3Inform-metod-materialy-Kompleksnaya-otcenka.docx>.
8. Приказ Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии от 4 июля 2014 г. N П/301 "Об организации работы по проведению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии" // URL: <http://base.garant.ru/70720222>.
9. Андреева Д.А. *Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих* : автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб., **2017**. 19 с.

Поступила в редакцию 02.09.2017