

УДК 331.5.024.54  
JEL classification: J21; J58

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/45>

## ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЫ МЕЩАНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА МОСКВЫ

©*Пашина Е. В.*, Московский государственный  
психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, [varsan70@mail.ru](mailto:varsan70@mail.ru)

## ASSESSMENT OF PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS TO GOVERN THE MESHCHANSKY DISTRICT MOSCOW

©*Pashina E.*, Moscow State University of Psychology and Education,  
Moscow, Russia, [varsan70@mail.ru](mailto:varsan70@mail.ru)

*Аннотация.* Рассматриваются и анализируются показатели эффективности профессиональной деятельности государственных служащих Управы Мещанского района г. Москвы. Важность данного исследования заключается в необходимости создания государственной службы и ее правового регулирования, которое устанавливается существованием государства, его задачами и функциями. В данной работе раскрыты и проанализированы показатели эффективности государственных служащих. В ходе исследования данной темы удалось выявить сущность государства и государственных служащих, а также проанализировать и дать рекомендации по повышению эффективности государственных служащих Управы Мещанского района г. Москвы.

*Abstract.* This article discusses and analyzes the performance of professional activities of civil servants of the Meshchansky district of Moscow. The importance of this study is the need to create a public service and its legal regulation, which is established by the existence of the state, its tasks and functions. In this paper, the indicators of efficiency of civil servants are disclosed and analyzed. During the study of this topic it was possible to identify the essence of the state and civil servants, as well as to analyze and make recommendations to improve the efficiency of civil servants of the Meshchansky district of Moscow.

*Ключевые слова:* государство, государственные служащие, оценка эффективности.

*Keywords:* government, civil servants, performance evaluation.

Как известно, государство — это организация политической системы, которая содержит совокупность методов управления обществом, а также устанавливает порядок и стабильность в нем (1).

Каждый человек в обществе является частью одного большого государства. Ему присущи не только права и обязанности перед государством, но также и ответственность за то, что происходит в данном обществе. Поэтому, каждый гражданин, начиная с самого детства, должен задумываться о том, как можно улучшить государство в целом, а также отдельные институты своего государства. Государство решает главные задачи через институт государственной службы (1).

Кто же такой государственный служащий? Для каждого гражданина определение государственный служащий имеет индивидуальное значение. Для кого-то это гражданин,

который изучает политику и управляет государством. Для других - это человек, который формирует законодательную базу и поддерживает порядок в стране. В статье 3 ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» содержится определение: «Государственным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации» (2). На наш взгляд, государственный служащий — это не просто законопослушный гражданин государства, а лицо, которое уверенно смотрит в будущее. Так как эффективность деятельности государственных служащих имеет влияние на эффективность всей государственной службы, следовательно, показатели эффективности профессиональной деятельности нужно постоянно совершенствовать. Все это обуславливает актуальность нашей статьи.

Государственная служба раскрывается не только как деятельность по найму в государственном органе, но также как профессиональная деятельность государственных служащих по обеспечению полномочий органов государственной власти. «Государственная служба рассматривается как многоуровневое социальное явление. Оно охватывает ряды существенных моментов, включая экономический, социальный, политический, правовой и организационный» [1]. Все они выражают многосторонность государственной службы как сферу профессиональной деятельности государственных служащих.

Государственная служба может рассматриваться как в широком смысле, так и в узком. Например, в широком смысле государственная служба выражается в выполнении работниками своих должностных обязанностей в определенных органах государственной власти и на различных предприятиях. В узком смысле «государственная служба означает осуществление управленческих идей, воплощенных в законах, указах, постановлениях и других нормативных правовых актах органов государственной власти и управления» [5].

Основная деятельность государственных служащих заключается в управленческой и организационной работе, которая обеспечивает некий уровень организованности и эффективности во всех сферах управления. В управленческой системе эффективность определяется в отношении положительных результатов к реальным затратам [4].

Проанализировав законодательство Российской Федерации, были выявлены типы показателей эффективности государственных служащих. К ним относятся обобщенные показатели и специфические показатели эффективности государственных служащих. Обобщенные показатели раскрывают себя как основные показатели для многих служащих. К ним относятся прием и выдача документов. Индивидуальные показатели для различных категорий госслужащих, которые применяются к специфической деятельности – называются специфическими показателями эффективности [1].

Распознать сильные стороны и выявить недочеты в управлении различных организаций, вероятно можно с помощью оценки эффективности деятельности работника. Выработанный план может помочь достичь запланированных результатов, которые реализуются в процессе работы организации [2].

Проанализировав литературу, сделаем вывод о том, что оценка деятельности государственных служащих — это процесс, который определяет эффективность показателей их деятельности в процессе выполнения целей и задач органа государственной власти, а также с помощью этого процесса применяется информация для реализации управленческих решений [2].

Для определения оценки эффективности существует несколько элементов. Например,

устанавливают определенные стандарты для каждой должности, также вырабатываются процедуры для эффективной оценки их деятельности, далее производится обмен результатами оценки с работниками и принимается окончательное решение по результатам данных оценок [8].

Показателями оценки работы государственных служащих является качество и своевременность выполнения должностных задач и обязанностей, этика поведения и соблюдения ограничений, предусмотренных законом о государственной службе [9].

Применение оценки эффективности государственного служащего помогает определить цели и задачи, которые они должны были исполнить. Планирование своих результатов оценки при выполнении определенных показателей эффективности увеличивают качество навыков в управлении работы государственных служащих [7].

В данный момент оценка показателей эффективности имеет основу и проявляется в форме аттестации. Для увеличения и повышения качества работы деятельности государственных служащих Управы Мещанского района требуется проводить аттестации. В данный момент при прохождении аттестации работодатель может выявлять уровень должности, которую занимает работник в организации, а также личностные качества. К тому же с помощью аттестации можно выявить работников, которые не справляются со своими обязанностями и тех, кто высокоперспективный и могут продвигаться далее по карьерной лестнице. В связи с этим аттестация имеет большинство положительных аспектов.

Потребность в проведении аттестации может способствовать непредвзято, установить ценность любого сотрудника для конкретной отрасли. В самом общем смысле аттестация работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям [6].

Следовательно, аттестация государственных служащих имеет определенное положительное значение, которое способствует увеличению эффективности работы госслужащих, но при практическом применении аттестация иногда не может достигать предназначенных целей, так как в процедуре аттестации не определены некоторые важные моменты.

Главным аспектом при проведении оценки эффективности государственных служащих является наблюдением за выполнением поставленных задач. Так же вышестоящее руководство рассматривает количественные и качественные результаты данной деятельности за определенный срок. Существует множество показателей эффективности деятельности государственных служащих. Можно рассмотреть и такой аспект, в котором государственный служащий допускает малое количество ошибок, а значит его труд носит более положительный и качественный характер. Знание показателей эффективности своей деятельности — это важный элемент в работе государственных служащих. С помощью этих знаний будет видна реальная эффективность работы государственных служащих. Так как показатели эффективности проявляются в первую очередь по количественным и качественным характеристикам.

Для исследования проблемы оценки показателей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих, был проведен социологический опрос государственных служащих на основе Управы Мещанского района г. Москвы. В опросе приняли участие 75 государственных служащих, из них 50 женщин и 25 мужчин. Возраст государственных служащих от 27 до 48. Социологический опрос проводился в мае 2018 года.

По итогам результатов опроса было выявлено, что около 59% опрошенных государственных служащих были проинформированы с действующими показателями

эффективности их деятельности. А остальные 41% не были ознакомлены с действующими показателями эффективности их профессиональной деятельности.

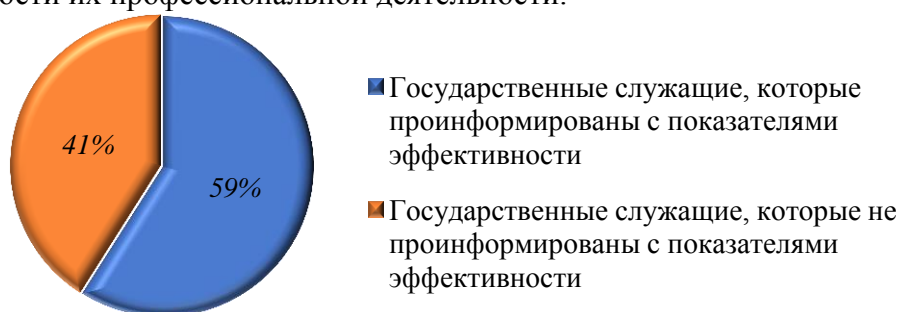


Рисунок 1. Информированность государственных служащих с показателями эффективности

На вопрос "Как вы оцениваете систему показателей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих в Управе Мещанского района по шкале от 1 до 10 баллов?" 25% из 59% государственных служащих, которые знают о существовании показателей эффективности, оценили эти показатели на 8, а остальные 34% оценили на 5 баллов.

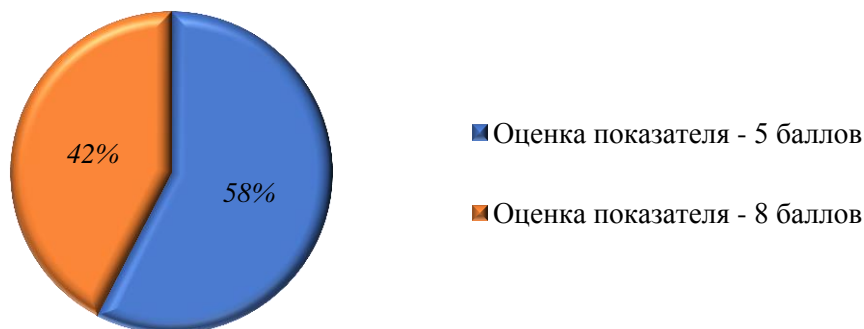


Рисунок 2. Оценка системы показателей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих в Управе Мещанского района г. Москвы

Кроме того, около 85% опрошенных указали, что количество показателей эффективности не являются оптимальными, то есть их достаточно много. По их мнению, нужно определить наиболее узкий и четкий круг показателей эффективности, чтобы государственные служащие могли оценивать свою деятельность по данным показателям.

Более 90%, то есть практически единогласно, государственных служащих ответили, что главным в этой сфере является установление связи между показателями эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и оплатой труда. То есть нужно напрямую установить данную связь для того, чтобы заработная плата имела зависимость от выполнения данных показателей эффективности государственных служащих. По социологическим данным было установлено, чтобы улучшить систему показателей эффективности, нужно в первую очередь разработать такие показатели эффективности, которые будут взаимосвязаны с заработной платой.

Подводя итоги, при осуществлении социологического опроса по теме использование оценки эффективности профессиональной деятельности государственного служащего, можно сформулировать определенные рекомендации, которые будут способствовать решению данных проблем, выявленных в ходе проведения данного социологического опроса:

Необходимо систематизировать систему показателей эффективности деятельности государственных служащих в Управе Мещанского района города Москвы, которые должны

способствовать наибольшему влиянию государственного служащего на его динамику оценки эффективности.

Привлечение на государственную службу более молодых и перспективных людей невозможно без повышения привлекательности государственной службы, поэтому нужно разрабатывать и формировать систему стимулирования государственных служащих.

В целом, нужно отметить, что создание эффективной системы государственного управления большую роль играет тесное взаимодействие интересов работника с интересами государства. Данное взаимодействие происходит только с помощью определенных действий государственного органа, который направлен на обучение работников, увеличение его квалификации, профессиональный рост через определенную систему материальной мотивации.

По итогам проведенного исследования разработаны меры, направленные на развитие показателей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих Управы Мещанского района г. Москвы, предоставляющие развивать и оценивать возможность профессиональной компетентности государственных служащих в целях повышения эффективности их деятельности.

Описанные предложения по совершенствованию показателей эффективности деятельности государственных служащих на наш взгляд могут дать положительные результаты по улучшению эффективности государственного управления в целом, а также могут быть эффективно применимы и способствовать росту эффективности сотрудников.

#### *Источники:*

- (1). О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2003. №25. Ст. 3578.
- (2). Федеральный закон от 31 июля 1995 г. №119. ФЗ «Об основах государственной службы», гл. 1, ст. 3.

#### *Список литературы:*

1. Захарова Н. И. Государственное и муниципальное управление. М.: ИНФРА-М. 2014. 288 с.
2. Демин А. А. Государственная служба в РФ. М.: Издательство Книгодел, 2013. 184 с.
3. Минева О. К., Войнова Ю. А., Ходенкова О. П., Храмова Т. М. Современные подходы к развитию персонала // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. 2015. №4. С. 198.
4. Самойлов В. Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. 311 с.
5. Пивнев Е. С. Теория управления. Томск: ТМЦДО, 2005. 246 с.
6. Жалило Б. Не стоит рассматривать обязательную аттестацию как формальность, но как инструмент управления. Этот инструмент нужен прежде всего Вам и Вашим подчиненным. Посмотрим, что же именно Вам и им нужно? // Управление персоналом. 2014. №7. С. 5-7.
7. Николаева А. А., Курлянчик А. А. Анализ показателей эффективности и результативности деятельности органа государственной власти // Экономика и менеджмент систем управления. 2018. Т. 29. №3.2. С. 245-255.
8. Лохтина Ю. А., Николаева А. А., Савченко И. А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. №8. С. 123-128.
9. Смурыгина Е. А., Какадий И. И. Основные принципы организации труда в системе государственного и муниципального управления // Дискурс. 2017. №2 (4). С. 127-132.



*References:*

1. Zakharova, N. I. (2014). Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Moscow: INFRA-M. 288.
2. Demin, A. A. (2013). Gosudarstvennaya sluzhba v RF [State and municipal administration]. Moscow: Izdatel'stvo Knigodel, 184.
3. Mineva, O. K., Voinova, Yu. A., Khodenkova, O. P., & Khramova, T. M. (2015). Sovremennye podkhody k razvitiyu personala [Modern approaches to staff development]. *Prikaspiiskii zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii [Caspian journal: management and high technology]*, (4). 198.
4. Samoilov, V. D. (2013). Gosudarstvennoe upravlenie. Teoriya, mekhanizmy, pravovye osnovy. Moscow: YuNITI-DANA, Zakon i pravo, 311.
5. Pivnev, E. S. (2005). Teoriya upravleniya. Tomsk: TMTsDO, 246.
6. Zhalilo, B. (2014). Ne stoit rassmatrivat' obyazatel'nuyu attestatsiyu kak formal'nost', no kak instrument upravleniya. Etot instrument nuzhen prezhde vsego Vam i Vashim podchinennym. Posmotrim, chto zhe imenno Vam i im nuzhno? *Upravlenie personalom [Personnel management]*, (7). 5-7.
7. Nikolaeva, A. A., & Kurlyanchik, A. A. (2018). Analiz pokazatelei effektivnosti i rezul'tativnosti deyatel'nosti organa gosudarstvennoi vlasti. *Ekonomika i menedzhment sistem upravleniya [Economics and management control systems]*, 29(3.2). 245-255.
8. Lokhtina, Yu. A., Nikolaeva, A. A., & Savchenko, I. A. (2018). Otsenka trudovogo potentsiala rukovoditelya v sisteme mestnogo samoupravleniya [The assessment of the head of the labor potential In the system of local self-government]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya) [State University (State University of Management)]*, (8). 123-128.
9. Smurygina, E. A., & Kakadii, I. I. (2017). Osnovnye printsipy organizatsii truda v sisteme gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya [Main principles of labor organization in the system of state and municipal management]. *Diskurs [Discourse]*, 2(4). 127-132.

*Работа поступила  
в редакцию 18.02.2019 г.*

*Принята к публикации  
22.02.2019 г.*

*Ссылка для цитирования:*

Пашина Е. В. Оценка показателей эффективности работы государственных служащих управы Мещанского района города Москвы // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №3. С. 365-370. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/45>.

*Cite as (APA):*

Pashina, E. (2019). Assessment of performance of civil servants to govern the Meshchansky district Moscow. *Bulletin of Science and Practice*, 5(3), 365-370. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/45>. (in Russian).