

5. Дремина М. А. Моделирование производственной деятельности преподавателя технического вуза на основе компетентностного подхода / М. А. Дремина, Г. А. Горбунова, В. А. Копнов // Качество. Инновации. Образование. 2012. № 10 (89). С. 62–67.

6. Малиновский П. В. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий [Электронный ресурс] / П. В. Малиновский // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21–24. Режим доступа: <http://www.csr-nw.ru/upload/21.pdf>.

УДК 353.2:316.444.5

Л. И. Воронина

L. I. Voronina

**Влияние оценки эффективности
профессиональной служебной деятельности
на профессиональную мобильность государственных
гражданских служащих Российской Федерации**

**Effect of efficiency evaluation of professional performance
on occupational mobility state civil servants Russian Federation**

Аннотация. Рассмотрено влияние оценки эффективности профессиональной служебной деятельности на профессиональную мобильность государственных гражданских служащих Российской Федерации. Особое внимание уделено практике по внедрению результативного управления в деятельность российской государственной власти.

Abstract. The author examines the impact evaluation of the effectiveness of professional performance in the professional mobility of civil servants of the Russian Federation, pays attention to the practice for the implementation of effective management in the activities of the Russian government.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, результативное управление, государственные органы, показатели результативности деятельности, государственные служащие.

Keywords: occupational mobility, efficient management, government agencies, the performance of indicators, civil servants.

В современном обществе профессиональная мобильность зависит от различных факторов, одним из которых является технология оценки эф-

фективности профессиональной служебной деятельности. Применение такой технологии позволяет снизить степень субъективности непосредственного руководителя при оценке результативности деятельности подчиненного, а также при принятии решения о выдвигании этого подчиненного в кадровый резерв на вышестоящую должность.

Сегодня технология оценки эффективности профессиональной служебной деятельности применяется в организациях разных типов, в том числе в органах государственной власти, которым пришлось пройти длительный путь по адаптации концепции результативного управления, а также по ее интеграции с маркетинговым и процессным подходами. Для нас представляют интерес как достижения, так и существующие проблемы в данном направлении.

По сравнению со странами Европы отставание российских органов государственной власти по внедрению результативного управления и соответствующих методик оценки составляет более пятидесяти лет.

Анализ полувекового зарубежного опыта применения результативного управления позволяет следующим образом классифицировать основные показатели результативности деятельности государственных служащих: «Impact-показатели влияния», «Outcome measures». Содержание группы показателей «Impact-показатели влияния» свидетельствует о том, что государственное управление во многом осуществляется на основе маркетингового подхода. Соответственно, для оценки деятельности государственных служащих установлены показатели, характеризующие эффект их воздействия на управляемую подсистему или определенную целевую группу. В содержании показателей «Outcome measures» (показателей конечных эффектов) находит отражение процессный подход, т. е. выполняемые виды работ и услуг рассматриваются как совокупность процессов. Установлены показатели, применяя которые, можно оценить, в какой степени государственный служащий при осуществлении процессов, связанных с выполнением определенных видов работ или услуг, соблюдает установленные требования по срокам и нормативам. Непосредственно содержание результативного управления также нашло отражение в показателях «Outcome measures». Применение этих показателей позволяет охарактеризовать степень достижения государственными служащими целей и задач, стоящих перед органами власти, а также степень (или характер) изменений в состоянии целевой группы потребителей государственных услуг [1].

На наш взгляд, заслуживает внимания опыт, накопленный федеральными государственными органами по разработке методологии определения показателей и критериев эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Для внедрения результативного управления в государственных органах Российской Федерации последовательно разрабатываются методические рекомендации. Например, «Методические рекомендации по подготовке докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования» [2]. Содержание этих методических рекомендаций, несомненно, разработано на основе концепции управления по результатам, поскольку в них обращается внимание на то, что при определении целей руководителями государственных органов должна быть установлена их связь с областью компетенции, закрепленной за субъектом бюджетного планирования. Развивая концепцию управления по результатам, разработчики методических рекомендаций указывают на то, что при оценке результатов необходимо устанавливать связь между следующими двумя группами показателей: 1) показатели (индикаторы), необходимые для осуществления мониторинга и оценки реализации программ (показатели достижения цели); 2) показатели (индикаторы) для оценки степени решения тактических задач, решаемых государственным органом (показатели осуществления процедур). В данном документе разработчики, несомненно, применяют маркетинговый подход, так как указывают на необходимость оценить объем и качество государственных услуг, применив соответствующие показатели [2].

В разных методических рекомендациях последовательно разрабатываются методы оценки показателей, заимствованных из иностранных концепций и адаптированных к российской системе государственного управления, среди которых можно назвать показатели оценки влияния, конечного эффекта, непосредственного результата, процессов и входящих ресурсов.

Особый интерес представляет проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке», который опубликован в 2011 г. [6]. Разработчики этого проекта пред-

лагают основным критерием оценки результатов рассматривать степень соответствия показателей результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих системе целей, задач и показателей деятельности федеральных органов исполнительной власти [9].

Анализируя данный проект, можно назвать тихой революцией внедрение принципиально иной системы оплаты труда отдельных категорий федеральных государственных гражданских служащих. При этом прослеживается следующая тенденция: процедура оценки результатов труда, стандартная для специалистов, работающих в коммерческих структурах, становится нормой для федеральных государственных гражданских служащих. Таким образом, оплата труда федеральных служащих, согласно данному проекту постановления, ее условия, а также размеры ежемесячной денежной выплаты оказались тесно связаны с достижением показателей результативности, а также с возможностью профессиональной мобильности (в том числе с принятием руководителями решений о выдвижении конкретных служащих, исходя, прежде всего, из оценки результатов их труда). К тому же процедура оценки результатов труда отдельных категорий как федеральных государственных гражданских служащих, так и государственных служащих в субъектах РФ, согласно данному проекту, закрепляется в срочных служебных контрактах и должностных регламентах.

Необходимо отметить, что в настоящее время расширяется практика оценки результативности и эффективности деятельности государственных служащих, а также учета результативности при принятии решения об их выдвижении в кадровый резерв на вышестоящую должность. Также на сегодняшний день распространена практика применения конкретных показателей для оценки текущей деятельности в Федеральной службе судебных приставов [5], Рослесхозе [4], Министерстве спорта и туризма РФ [8], субъектах РФ. Постепенно, хотя и с трудом, внедряется система оценки гражданами эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти (например, в Росреестре [3], Судебном департаменте при Верховном суде РФ [7]). В субъектах РФ начата работа по установлению оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

В процессе внедрения результативного управления государственные органы встречаются с множеством трудностей, главная из которых – необ-

ходимость из большого количества показателей отобрать только ключевые. Анализ зарубежной системы классификации показателей привел к выводу о возможности выделения группы общих (базовых) показателей эффективности и результативности деятельности для многих государственных служащих. Такие показатели позволяют оценить соблюдение государственных служащими требований к осуществлению процессов по выполнению работ и оказанию услуг и различных нормативов. Также можно выделить группу специфических показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, которые представляют собой индивидуально установленные для отдельных государственных служащих показатели (как правило, это показатели конечного эффекта и непосредственного результата).

Показатели эффективности и результативности связаны со спецификой деятельности органа государственной власти, а также непосредственно с направлением и специализацией государственного служащего.

В исполнительных органах государственной власти определение ключевых показателей предполагает огромную и трудную работу: это анализ положений о деятельности государственных органов, об исполнении должностных регламентов, проведение классификации видов работ, выполняемых конкретными группами и категориями государственных служащих, установление показателей и индикаторов, принятие множественных нормативных актов, обучение специалистов, которым предстоит проводить процедуры оценки.

Таким образом, можно заключить, что для Российской Федерации предстоит трудная работа, которая требует временных и организационных затрат, в том числе с возможным привлечением научных сил. Но работа эта благодарная, потому что объективная оценка эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих нужна всем: государственным служащим для создания условий для справедливой оплаты труда, карьеры и связанной с ней профессиональной мобильности, обществу для уверенности в надежности государственного управления.

Список литературы

1. *Клищ Н. Н.* Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Н. Н. Клищ. Режим доступа: http://www.juristlib.ru/book_9161.html.

2. *Методические* рекомендации по подготовке докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. 2004. 22 июня. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html>.

3. *Об утверждении* Методики расчета значений показателей оценки эффективности деятельности руководителя Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: приказ Росреестра от 21.02.2013 № П/63 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.

4. *Об утверждении* перечней целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показателей, условий и порядка премирования их руководителей [Электронный ресурс]: приказ Рослесхоза от 21.12.2009 № 524. Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/federalnoje/hj-gosudarstvo/w7r.htm>.

5. *Об утверждении* Положения о Всероссийском конкурсе на звания «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России», «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России, осуществляющий розыск», «Лучший судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов ФССП России» и «Лучший дознаватель ФССП России» [Электронный ресурс]: приказ Федеральной службы судебных приставов России от 08.02.2013 № 40. Режим доступа: http://fssprus.ru/vserossijskijj_konkurs_na_zvaniya_luchshijj_sudebnyjj_pristav/.

6. *Об утверждении* Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке [Электронный ресурс]: проект постановления Правительства РФ. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html>.

7. *Об утверждении* типовых должностных регламентов помощника председателя суда (судьи) верховного суда республики, краевого и областного судов, суда города федерального значения, судов автономной области и автономного округа, окружного (флотского) военного суда, районного

суда и гарнизонного военного суда [Электронный ресурс]: приказ Судебного департамента при Верховном суде РФ от 06.12.2010 № 272 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: [http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW; n=109157](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=109157).

8. *Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий премирования руководителей федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации* [Электронный ресурс]: приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ от 18.11.2009 № 1072. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/03/24/minsport-dok.html>.

9. *Положение о докладах, о результатах и основных направлениях деятельности федерального органа исполнительной власти*: постановление Правительства РФ от 22.05.2004 № 249 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 22. Ст. 2180; № 52. Ст. 5502; 2011. № 15. Ст. 2131.

УДК [378.126:316.444.5]:[37.01:13]

С. З. Гончаров

S. Z. Goncharov

Творческая продуктивность целостного духовного акта в профессиональной мобильности научно-педагогических работников

Creative productivity holistic spiritual act in professional mobility of scientific and pedagogical workers

***Аннотация.** Рассматривается значение единства главных продуктивно-творческих сил личности в профессиональной мобильности научно-педагогических работников.*

***Abstract.** The paper present the value of the unity of the main productive and creative forces of the individual in professional mobility of scientific and pedagogical workers.*

***Ключевые слова:** целостный духовный акт, профессиональная мобильность, научно-педагогические работники.*

***Keywords:** holistic spiritual act, occupational mobility, research and teaching staff.*