



И. Н. Рассказова

Оценка эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих

1. Современные тенденции развития государственной гражданской службы Российской Федерации связаны с открытостью и прозрачностью административных процедур исполнения государственных функций, введением стандартов качества социальных услуг, внедрением системы стратегического планирования, оценкой эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

2. Реализуемая в настоящее время модель административного регламентирования предполагает четкую взаимосвязь деятельности государственного органа, его структурных подразделений и конкретных должностных лиц при исполнении государственной функции: административный регламент государственного органа, определяющий порядок исполнения государственных функций и предоставления государственных услуг; должностной регламент, содержащий профессиональные требования к государственному гражданскому служащему и результатам его работы; служебный контракт, включающий показатели результативности и эффективности профессиональной деятельности гражданского служащего; индивидуальный план государственного гражданского служащего, реализующий конкретную программу выполнения его служебных задач.

3. Методический инструментарий и управленческие технологии, применяемые в настоящее время в российской системе государственного управления — это научно-поисковые подходы, реализованные в мировой практике 50-60 лет назад с целью измерения и мониторинга результативности и эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации: Management By Objectives (управление по целям), Performance Management (управление по результатам), Balanced ScoreCard и Key Performance Indicators (методики построения системы сбалансированных ключевых показателей результативности руководителей и сотрудников организации на всех должностных уровнях).

4. В настоящее время в большинстве министерств и ведомств Российской Федерации определены лишь общие требования к разработке показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, позволяющих оценить

вклад конкретного сотрудника в достижение запланированного результата работы структурного подразделения и реализацию намеченных стратегических задач государственного органа.

5. Процесс измерения эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих возможно осуществить, технологично связав оперативный и стратегический уровни управления организацией. В результате подобной работы стратегические цели организации транслируются в систему сбалансированных показателей, измерение которых предоставляет возможность специалистам оценивать текущие и планируемые результаты работы государственного органа, структурных подразделений, конкретных сотрудников, обеспечивая оперативную связь результатов текущей служебной деятельности государственных гражданских служащих с долгосрочными перспективами развития организации.

Список литературы

1. Каплан Р., Нортона Д. Система сбалансированных показателей. От стратегии к действию. — 2-е изд., испр. И доп. — М.: ЗАО «Олимп — Бизнес». — 2008.
2. Пригожин А.И. Методы развития организаций. — м.: МЦФЭР, 2003.
3. Рассказова И.Н. Кадровый маркетинг: учебно-методическое пособие. — М.: Изд-во РАГС, 2007.