

УДК 331.108

АСРИЯНЦ КАРИНЭ ГЕННАДЬЕВНА

к.э.н., доцент кафедры «Государственного и муниципального управления»
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: divikas@mail.ru

МАГОМЕДХАНОВА АМИНА ЭЛЬМУДИНОВНА

студентка магистратуры 2 года обучения направления
«Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО
«Дагестанский государственный университет»,
e-mail: divikas@mail.ru

АЛИМИРЗАЕВА АИДА ДЖАМАЛУДИНОВНА

студентка магистратуры 2 года обучения направления
«Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО
«Дагестанский государственный университет»,
e-mail: divikas@mail.ru

DOI: 10.26726/1812-7096-2018-11-285-293

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Предметом работы выступают имеющиеся современные методы, критерии и подходы к оценке работы государственных гражданских служащих. **Цель работы** - выявление и анализ существующих методов и подходов, критериев для оценки эффективности представителей государственной гражданской службы. **Методология проведения работы** - основывается на общенаучных принципах конкретности, объективности, на основах комплексности, использованы такие общенаучные методы как анализ, систематизация, сравнительно-правовой анализ, описательный, логический, структурно-функциональный методы. **Результаты работы:** на сегодняшний день имеется ряд проблем по нашему мнению мешающие развитию государственной службы, безусловно, предпринимаются и будут предприниматься необходимые меры по совершенствованию данной системы. Мы считаем, что необходимо подбирать динамичные методы, которые смогут в реальности повлиять на улучшение системы государственного управления. Для этого необходимо постоянно мониторить процессы, протекающие в системе государственного управления, и оперативно подстраиваться под них путем совершенствования системы государственной службы. **Область применения результатов:** возможность применения на практике разработанной системы оценки результатов деятельности гражданских служащих в органах исполнительной власти Республики Дагестан и, в целом, по России. **Выводы:** Государственные гражданские служащие являются одним из элементов структуры механизма государства, главное предназначение которых — служить народу и государству в целях удовлетворения их потребностей в соответствии с законодательством. Проведя анализ обязанностей, можно отметить, что гражданский служащий должен не только соблюдать их, но и предпринимать соответствующие действия для устранения предполагаемого конфликта интересов (например, в связи с обращением к нему гражданина). Хотелось бы отметить, что государственному служащему периодически необходимо поддерживать свой профессиональный уровень для осуществления служебной деятельности. **Ключевые слова:** государственная служба, государственные служащие, деятельность государственных служащих.

ASRIYANTS KARINE GENNADIEVNA

Ph. D., associate Professor of " State and municipal management"
Fgbu IN "Dagestan state University»,
e-mail: divikas@mail.ru

MAGOMEDKHANOVA AMINA ELMUDINOVNA

master's student 2 years of study direction
""State and municipal management" of FSBEI HE
«Dagestan state University»,
e-mail: divikas@mail.ru

ALIMIRZAEVA AIDA DZHAMALUDINOVNA

master's student 2 years of study direction
""State and municipal management" of FSBEI HE
«Dagestan state University»,
e-mail: divikas@mail.ru

PROBLEMS OF EVALUATION OF THE RESULTS OF ACTIVITY OF STATE PERSONNEL IN THE REPUBLIC OF DAGESTAN AND THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The subject of the study are the existing modern methods, criteria and approaches to evaluate the work of state civil personnel. **The goal** of the study is finding and analyzing the existing methods and approaches, criteria for evaluation of effectiveness of representatives of the state civil service. The area of application of the results: an opportunity to apply in practice the developed system of evaluation of results of activity of civil servants in the executive power authorities of the Republic of Dagestan and in Russia on the whole. **The conclusions:** Having analyzed the responsibilities, it is possible to note that a civil servant has to not only follow them but also take up the suitable actions to get rid of the supposed conflict of interests (for example, in connection with a citizen's request).

Keywords: governmental service, governmental employees, activity of governmental employees.

Несмотря на то, что проведение оценки и аттестация государственных гражданских служащих в РФ и РД постоянно совершенствуется, остается ряд проблем. Рассмотрим некоторые из них. В Федеральном законе № 79 «О государственной гражданской службе РФ» в статье 48 рассматривается аттестация государственных гражданских служащих. Из положений данной статьи следует, что в итоге аттестации государственный служащий может быть признан соответствующим той должности, которую он занимает, также он может получить рекомендацию, чтобы его включили в кадровый резерв, чтобы впоследствии он мог занять вакантную должность, если это предусмотрено его карьерным ростом.

Если рассматривать, как принимались изменения в данную статью закона, то можно отметить, что то положение, которое является действующее сейчас в редакции закона от 7.06.2013 № 116-ФЗ, по своим последствиям в сфере права сильно отличается от предыдущей редакции.

Так в первой редакции комиссия, проводящая аттестацию, имела право принимать решение о том, что государственный служащий соответствует должности, которую занимает, и ему дается рекомендация, чтобы он был включен в кадровый резерв для замещения должности, которая может стать вакантной.

Представитель нанимателя должен был в течение месяца после того, как прошла процедура аттестации, сделать акт о том, что данный государственный служащий подлежит включению в кадровый состав.

Но на практике осуществить рассмотренные положения закона достаточно трудно, так как толкование закона дает возможность сделать такой вывод:

– так, в соответствии со ст. 64 о государственной службе, кадровый резерв государственного органа может быть создан только на основе проведения конкурса. Но в связи с тем, что если по итогам аттестации было принято решение о том, что сотрудника нужно включить в кадровый резерв в «установленном порядке, то это значило, что данный сотрудник в любом случае будет участвовать в отборе по конкурсу вместе с другими кандидатами.

– В законе у государственных гражданских служащих нет преимущества перед другими кандидатами, которые принимают участие в конкурсе, даже если в отношении такого служащего было принято решение о том, что он зачислен в кадровый резерв по его карьерному росту. Такие льготы имели служащие государственного органа, которые, например, прошли повышение квалификации или стажировки, что закреплено установленным в законе документом

– Государственный гражданский служащий вместе с другими гражданами обладает правом на карьерный рост на основе конкурса, и сам может принимать решение участвовать ему в этом конкурсе или нет.

Именно при таких элементах практическое использование положений закона стало минимальным, а в целом и формальным.

На ситуацию повлияли изменения, которые были внесены в закон № 79-ФЗ.

В данных изменениях было указано, что аттестационная комиссия может дать рекомендацию, а уже сам государственный орган в лице представителя нанимателя может включать или не включать сотрудника в кадровый резерв для того, чтобы заместить вакантную должность.

Как видно из сказанного, законодатель дал право службам управления персоналом государственных органов включать государственных служащих в кадровый резерв без конкурса. Данная мера рассматривается как поощрение за высоко результативный труд.

На наш взгляд, такая конструкция процедуры прохождения аттестации государственными служащими, которая действует, в целом стимулирует их к тому, чтобы повышать результаты своей профессиональной и служебной работы.

Но и при этом, институт аттестации данной категории сотрудников нуждается в совершенствовании, так как ряд вопросов до сих пор не урегулирован.

Так, например, не отрегулирован, каков порядок принятия решений представителем нанимателя по поводу итогов аттестации. Здесь несколько возможных решений, которые может принять аттестационная комиссия:

- то, что работник соответствует той должности, которую он занимает;
- что государственный служащий соответствует должности, которую он замещает и может быть рекомендован к зачислению в кадровый состав в порядке карьерного роста;
- то, что сотрудник может быть рекомендован к зачислению резерв, но после того, как пройдет обучение;
- что сотрудник не соответствует той должности, которую он занимает.

Исходя из этого, представитель нанимателя имеет право принять только одно из трех вариантов решений, что основывается на итогах аттестации. Данное решение выносится с помощью акта государственного органа. В данном акте говорится о том, что

- государственный служащий включается в кадровый резерв для того, чтобы в дальнейшем мог заместить вакантную должность;
- государственному служащему необходимо получить дополнительное образование;
- государственный служащий понижается в должности и может быть исключен из кадрового резерва.

При этом нет связи в решениях аттестационной комиссии и решениях представителя нанимателя.

То, что аттестационная комиссия приняла решение о том, что государственный служащий соответствует той должности, которую он занимает, не вытекает из решения представителя нанимателя о том, что государственный служащий успешно прошел процедуру аттестации.

То, что государственный служащий будет включен в кадровый резерв в порядке карьерного роста по результатам пройденной аттестации, может оказаться достаточно эффективным способом, чтобы обойти процедуры конкурса при замещении вакантных должностей в государственных органах.

Позиция законодателя представляется ясной, ведь у аттестационной комиссии есть задача выявить, может ли государственный служащий занимать ту или иную государственную должность. Но при этом следует помнить, что конкурс это процедура отбора кадров соглас-

но решениям конкурсной комиссии[8], но и еще особая организационно-правовая форма того, как реализуются права граждан на то, чтобы занять должность в государственных органах. Реализуется данное право в особом порядке отбора кандидатов на должности, которые стали вакантными[5].

С нашей точки зрения, чтобы решить данную проблему, нужно дополнить ч.16 закона № 79-ФЗ пунктом, где бы представлялась возможность издать правовой акт, где указывался факт того, что государственный служащий успешно прошел процедуру аттестации.

Также является важным указать критерии для того, чтобы представитель нанимателя принял решение включать государственного служащего в резерв. Это могут быть, например, такие критерии, как:

– если у гражданского служащего есть два и более поощрения в аттестационный период. Поощрения должны быть даны в результате оценки служебной и профессиональной деятельности;

– если уровень развития компетенций государственного служащего по карте компетенций достиг максимума, что соотносится с требованиями указа Президента РФ.

Кроме рассмотренных, следует остановиться на такой проблеме как перечень должностей, которые можно включать в кадровый резерв. Более обоснованным является включение в порядке карьерного роста в пределах категорий гражданских служащих относительно той должности, которую занимает аттестуемый сотрудник.

При этом государственный служащий, конечно же, должен соответствовать требованиям квалификации, которые предъявляются для того, чтобы занять соответствующую должность.

Если рассматривать с точки зрения практики, то действующий закон применим для государственных служащих, которые занимают должности на период отсутствия основного работника.[6]

Нами был проведен опрос государственных служащих РФ и РД, которые были в аттестационной комиссии и аттестуемых сотрудников (всего 126 человек).

Цель опроса - выявить насколько объективна и целесообразна процедура аттестации и оценки в государственных органах.

Нами было предложено анонимно ответить на вопросы анкеты, касающиеся восприятия ими нынешнего состояния, законодательно закрепленного оценочного процесса государственных служащих, с которыми они сталкиваются из года в год.

Всего было опрошено 39 женщин и 87 мужчин.

Возрастная структура опрошенных представлена на рисунке 1.

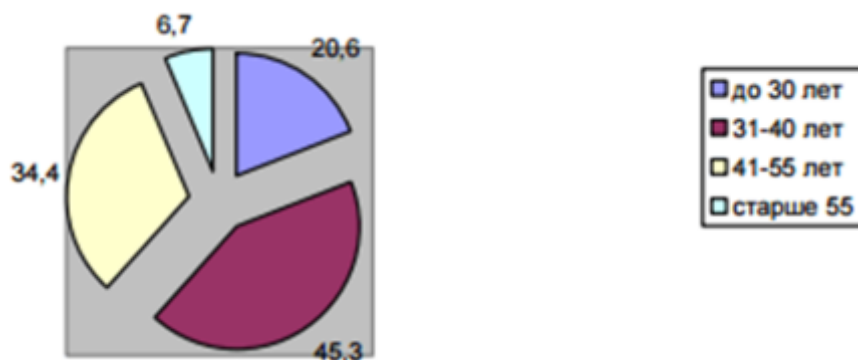


Рис. 1. Структура опрошенных по возрасту, %

По результатам проведенного нами опроса было выявлено, что аттестацию в том виде, которая существует сейчас только 51% опрошенных считают объективной, 17% считают ее необъективной, а 32% - таковой, в которой вообще нет необходимости (рисунок 2).

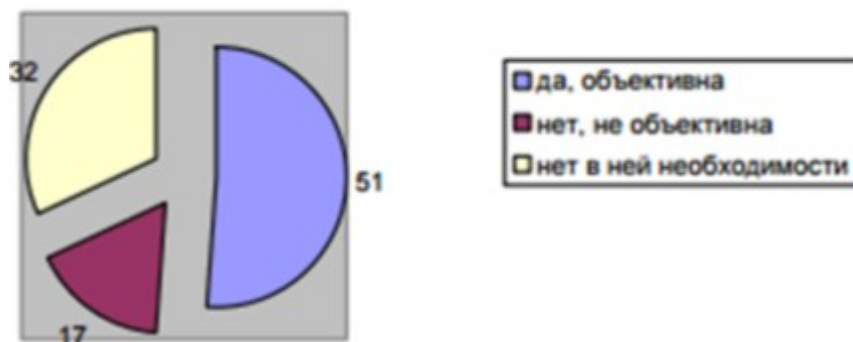


Рис. 2. Объективность процедуры аттестации государственных служащих

1. 85,5% опрошенных считают, что высокая оценка государственного служащего способствует повышению его мотивации (улучшению в дальнейшем его труда), т.е. сама процедура оценивания государственного служащего и результатов его деятельности воспринимается как важный мотиватор (рисунок 3).

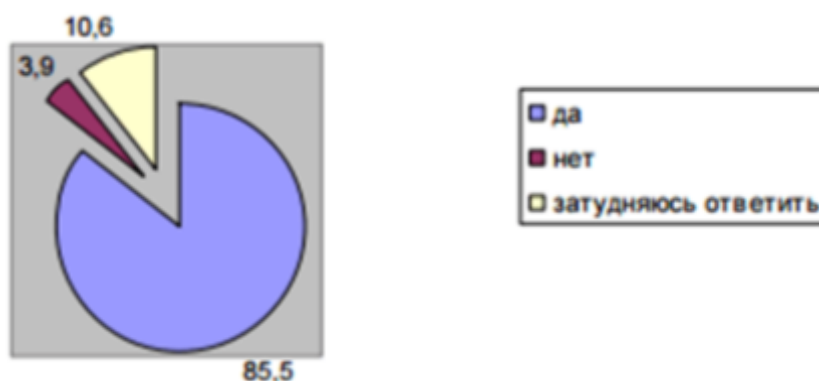


Рис. 3. Соответствие высокой оценки государственного служащего его мотивации

2. 25 % опрошенных уверены, что периодическая оценка (аттестация) служащих влияет на психологический климат в государственном учреждении.

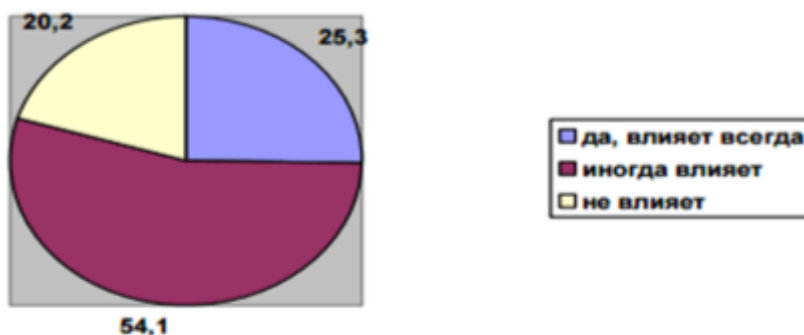


Рис. 4. 20, % уверены, что не влияет никаким образом.

Рис. 4. Ответы на вопрос, может ли периодическая оценка служащих повлиять на психологический климат в государственном учреждении.

3. 58,2 % респондентов считают, что есть необходимость в проверке государственных служащих на «честность и надежность», а 26,3 % считают, что проверять необходимо только руководителей (рисунок 5).

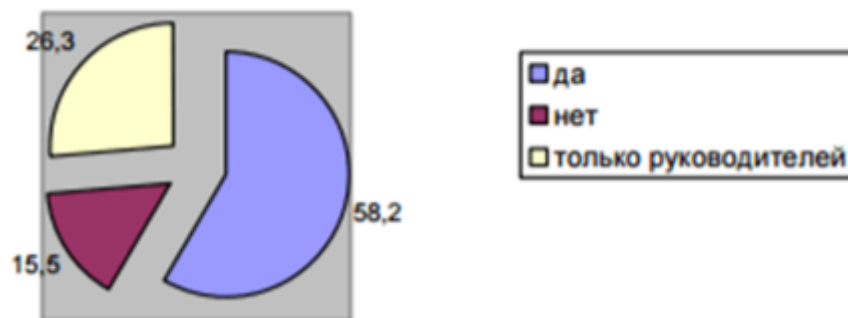


Рис. 5. Необходимость проверок государственных служащих на «честность и надежность»

4. Ответы на вопрос, что нужно оценивать в первую очередь при кадровом перемещении государственного служащего, распределены следующим образом: 43,2% - реальные достижения, 16,8% - имеющийся потенциал, а 40% - и то, и другое (рисунок 6).

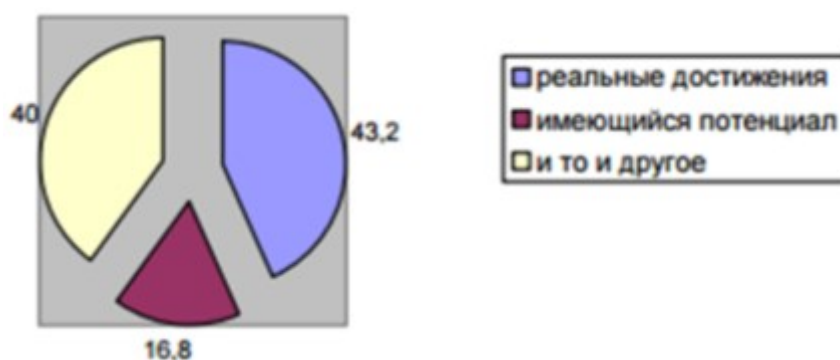


Рис. 6. Направления оценки при кадровом перемещении государственного служащего

5. 39% опрошенных считают необходимым изменить существующую систему оценки государственных служащих, привлекая для этих целей независимые центры тестирования и оценивания.

6. На рисунке 7 мы видим недоверие к возможностям государственных служащих и страх объективной и необъективной оценки независимыми экспертами или передовые подходы.

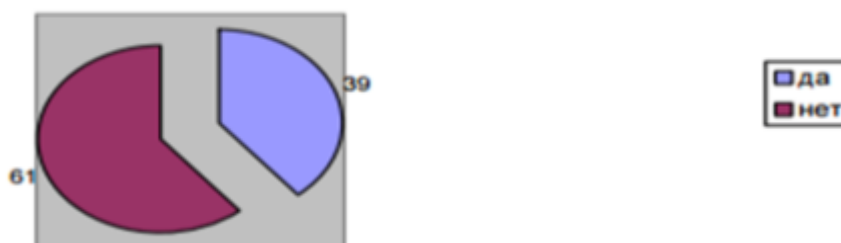


Рис. 7. Готовность изменить существующую систему оценки государственных служащих.

Наиболее важной проблемой, на наш взгляд, является частота оценки государственных служащих. На рисунке 8 мы видим мнение об оптимальной, с точки зрения опрошенных, периодичности проведения оценки - 1 раз в три года или по необходимости.

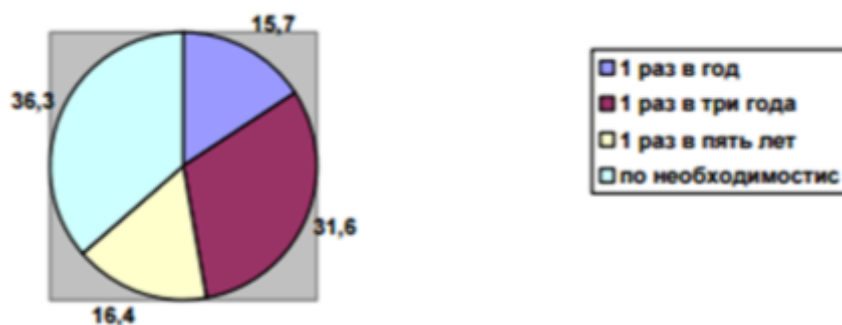


Рис. 8. Возможная периодичность оценивания государственных служащих.

8. У 10 % опрошенных возникает ситуация восприятия служащим аттестации как процедуры, направленной против него, у 60,9 % такая ситуация возникает иногда.

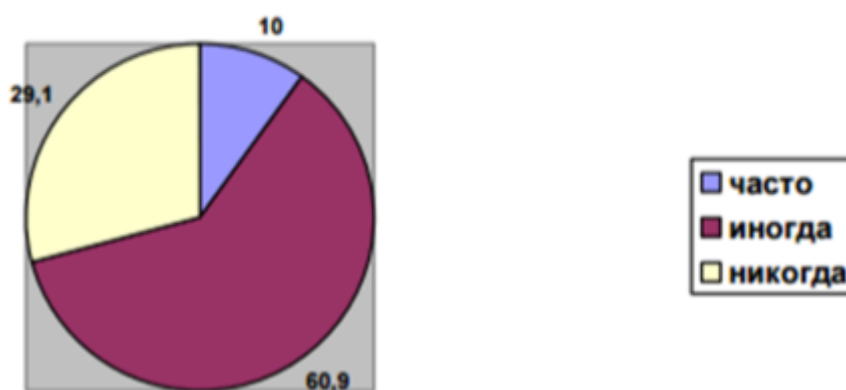


Рис. 9. Частота возникновения ситуация восприятия служащим аттестации как процедуры, направленной против него.

Результаты проведенного нами исследования позволяют сделать следующие выводы:

- объективная и понятная процедура оценки служащих является сильным мотиватором;
- только половина служащих считают аттестацию и ежегодную оценку объективными;
- результаты аттестации должны быть связаны с оплатой труда государственных служащих;
- сотрудники не видят существенной разницы между оценкой и аттестацией, проводимой в той форме, которая существует сегодня
- только треть сотрудников не рассматривают аттестацию как процедуру против них.

Таким образом, целью аттестации государственного гражданского служащего является определение его соответствия той должности гражданской службы, которую он замещает. Когда государственный гражданский служащий проходит аттестацию, его непосредственный руководитель предоставляет мотивированный отзыв о том, как этот государственный гражданский служащий выполнял свои должностные обязанности за аттестационный период.

Аттестация необходима для определения уровня профессиональной подготовки государственного служащего и того, насколько он соответствует квалификационным требованиям.

Существующая система оценки не подходит самим сотрудникам в Российской Федерации и Республике Дагестан и требует ее улучшения. Она должна основываться на инструментах, связанных с механизмами тестирования и информационными технологиями.

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // *Собрание законодательства РФ*. – 02.08.2004. – № 31. – Ст. 3215.

2. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы» // Собрание законодательства РФ. – 15.08.2016. – № 33. – Ст. 5165.
3. Асриянц К.Г. Повышения эффективности государственной гражданской службы в Республике Дагестан. Журнал «Региональные проблемы преобразования экономики», № 12, 2017г.
4. Клейн А.С. Проблемы государственной гражданской службы в субъектах РФ и возможные направления совершенствования законодательства о государственной гражданской службе // Тенденции развития современного общества: экономико-правовой аспект Сборник научных трудов международной научно-практической конференции. – 2016.
5. Краснова С.В. Современные методики проведения аттестации государственных гражданских служащих // Инновационные технологии управления и права. - 2014. - № 1 (8). - С. 51.
6. Парова Л.М., Аушева З.Г. Основные проблемы аттестации государственных служащих // В сборнике: Образование, наука и инновации Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. В 2-х частях. - 2017. - С. 54-56.
7. Переверзева А.А., Шуклинова М.В. Личностно-деловые качества государственных и муниципальных служащих: проблема формирования и развития // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – Т. 11. – № 12. – С. 156.
8. Рязанцева М.В., Субочева А.О. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2014.- № 11-3. - С. 411.
9. Решетникова Д.С. Факторы общественной оценки эффективности деятельности гражданских служащих при оказании государственных услуг // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2016. - № 2. - С. 131-164.
10. Селезнева Е.В. Результативность и эффективность как критерии оценки деятельности органов государственного управления и государственных служащих // Pedagogy & Psychology/ Theory and practice. - 2016. - № 4(6). - С.81-84.
11. Терновая В.А. Аттестация государственных и муниципальных служащих // В сборнике: Актуальные вопросы права, экономики и управления сборник статей XII Международной научно-практической конференции в 2 частях. - Пенза, 2018. - С. 153-155.
12. Тутова О. Н. Методические подходы к определению эффективности управления персоналом в таможенных органах // Вестник Российской таможенной академии. 2010. - № 2. - С. 78-84.
13. Тышкенова А.Г. Новое в правовом статусе государственного гражданского служащего // В сборнике: Азиатско-Тихоокеанский регион: история и современность - XI материалы международной научно-практической конференции молодых ученых. - 2017. - С. 37-39.
14. Хрусталева Н. В. Критерии и методы социологической оценки профессионализма государственных служащих // Теория и практика общественного развития. - 2011. - № 3. - С. 69-70.
15. Шиленко Л.А. Эффективность акмеологических методов в развитии профессионализма государственных служащих. // Акмеология. - 2011. - № 3(27). С. 45-51
16. Шубцова Л. В. Современные подходы к оценке деятельности государственной службы в Российской Федерации // Вестник Тульского филиала фининиверситета. - 2015. - № 1. - С. 66-67.
17. Шукина Т. В. Методология оценки деятельности государственных служащих в субъекте Российской Федерации // Закон и право. - 2010. - № 11. - С. 92-94.
18. Шукина Т. В. Базисные критерии оценки результатов деятельности государственных служащих в субъекте Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. - 2010. - № 6. - С. 202.
19. Дагестанский кадровый центр. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dpord.ru/o-tsentre/>
20. Methods and styles of management in the public service system Baskanbaeva R., Tokhtabaeva Zh., Zholdasbaev A. Eurasian Union of Scientists. 2015. № 10-5 (19).
21. Perceived public participation efficacy: the differential influence of public service motivation across organizational strata Campbell J.W., Im T. Public Personnel Management. 2016. Т. 45. № 3.
22. Civil public service: human resources aspect Yuryeva O.V., Butov G.N., Malganova I.G., Pratchenko O.V. Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. № 1 S3.
23. From public administration reform to e-government: russian path to digital public services. Smorgunov L. Communications in Computer and Information Science. 2016. Т. 674.

References:

- Federal Law of 07.27.2004 No. 79-ФЗ (as amended on 03.04.2017) “On the State Civil Service of the Russian Federation” // collected legislation of the Russian Federation. - 02.08.2004. - No. 31. - Art. 3215.
- Presidential Decree of 11.08.2016 N 403 “On the Main Directions of Development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2016-2018” // Collection of the legislation of the Russian Federation. - 08/15/2016. - № 33. - Art. 5165.
3. Asriyants K.G. Improving the efficiency of the civil service in the Republic of Dagestan. Journal “Regional Problems of Economic Transformation”, No. 12, 2017.
 4. Klein, AS, Problems of the State Civil Service in the Subjects of the Russian Federation and Possible Directions for Improving the Law on the State Civil Service, // Development Trends in Modern Society: Economic and Legal Aspects. - 2016.
 5. Krasnova S.V. Modern methods of certification of civil servants // Innovative technologies of management and law. - 2014. - № 1 (8). - p. 51.

6. Parova L.M., Ausheva Z.G. *The main problems of certification of civil servants // In the collection: Education, Science and Innovations Collection of articles on the materials of the international scientific-practical conference. In 2 parts. - 2017. - p. 54-56.*
7. Pereverzeva A.A., Shuklinova M.V. *Personality-business qualities of state and municipal employees: the problem of formation and development // Social and economic phenomena and processes. - 2016. - V. 11. - № 12. - P. 156.*
8. Ryazantseva, MV, Subocheva, A.O. *Analysis of personnel technologies in the state civil service of the Russian Federation // International Journal of Applied and Fundamental Research. - 2014.- № 11-3. - p. 411.*
9. Reshetnikova D.S. *Factors of public assessment of the effectiveness of civil servants in the provision of public services // Issues of state and municipal government. - 2016. - № 2. - p. 131-164.*
10. Selezneva E.V. *Efficiency and effectiveness as criteria for evaluating the activities of government bodies and civil servants // Pedagogy & Psychology / Theory and practice. - 2016. - № 4 (6). - P.81-84.*
11. Ternovaya V.A. *Certification of state and municipal servants // In the collection: Current issues of law, economics and management collection of articles of the XII International Scientific and Practical Conference in 2 parts. - Penza, 2018. - p. 153-155.*
12. Tutova, O. N. *Methodical approaches to determining the effectiveness of personnel management in customs authorities // Bulletin of the Russian Customs Academy. 2010. - № 2. - p. 78-84.*
13. Tyshkenova A.G. *New in the legal status of the state Graadan employee // In the collection: Asia-Pacific: history and modernity - XI materials of the international scientific-practical conference of young scientists. - 2017. - pp. 37-39.*
14. Khrustalev N. V. *Criteria and methods of sociological assessment of the professionalism of civil servants // Theory and practice of social development. - 2011. - № 3. - p. 69-70.*
15. Shilenko L.A. *The effectiveness of acmeological methods in the development of professionalism of public servants. // Acmeology. - 2011. - № 3 (27). Pp. 45-51*
16. Shubtsova L.V. *Modern approaches to the evaluation of the activities of the public service in the Russian Federation // Bulletin of the Tula branch of financial university. - 2015. - № 1. - p. 66-67.*
17. Shchukina, TV, *Methodology for Assessing the Activities of Civil Servants in the Subject of the Russian Federation // Law and Law. - 2010. - № 11. - P. 92-94.*
18. Schukina T. V. *Basic criteria for evaluating the results of the activities of civil servants in the subject of the Russian Federation // Bulletin of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. - 2010. - № 6. - p. 202.*
19. *Dagestan personnel center. Official site. [Electronic resource]. - Access mode: <http://dpord.ru/otsentre/>*
20. *Methods and styles of management in the public service system Baskanbaeva R., Tokhtabaeva Zh., Zholdasbaev A. Eurasian Union of Scientists. 2015. № 10-5 (19).*
21. *Perceived public participation efficacy: the differential influence of public service motivation across organizational strata Campbell J.W., Im T. Public Personnel Management. 2016. T. 45. № 3.*
22. *Civil public service: human resources aspect Yuryeva O.V., Butov G.N., Malganova I.G., Pratchenko O.V. Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. T. 6. № 1 S3.*
23. *From public administration reform to e-government: russian path to digital public services. Smorgunov L. Communications in Computer and Information Science. 2016. T. 674.*