

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии коммуникаций
и управления на базе администрации
Энгельсского муниципального района

**МЕХАНИЗМ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 526 группы

направления подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное
управление

социологического факультета

Солодникова Сергея Владимировича

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ Я.А. Никифоров
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Л.С.Аникин
подпись, дата

Саратов 2020

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования заключается в том, что одним из основных приоритетов государственного управления кадрами - это внедрение результативных механизмов снабжения государственной гражданской службы высококвалифицированными работниками, готовыми к разрешению сложнейших задач государственного управления.

Недостаточная компетенция и зачастую низкий профессионализм госслужащих подтверждается работами, авторы которых приходят к выводам о недостаточности знаний, профессиональных свойств и компетентности служащих, а так же о несоответствии их служебных качеств конкретной должности госслужбы¹.

По итогу недостаток важных знаний, навыков и опыта госслужащих оказывает отрицательное влияние на качество и результативность их служебной деятельности. Поиск подходов к управлению результативностью службы государственных гражданских служащих необходимо осуществлять, исходя из имеющихся проблем недостаточного профессионализма и компетентности кадров государственного органа.

Степень научной разработанности. В современной отечественной научной литературе общим вопросам государственной службы посвящены труды Комахина Б.Н., Халилова М.Р., Головиной А.А., Смоленцевой Е.А., Юрьевой О.В.²

¹ Симутова Д.В. Сущность проблем управления эффективностью профессиональной служебной деятельности государственных служащих на этапе привлечения и отбора // Вестник университета 2019 С. 22.

² Комахин Б.Н., Халилов М.Р. Административно-правовое осмысление формирования профессиональной служебной деятельности как сущность политики модернизации государственной и муниципальной службы // Вестник экономической безопасности 2019 С. 65-71.; Головина А.А. Проблемы формирования системы управления государственной службой Российской Федерации на современном этапе // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY 2015. - С. 30-44.; Смоленцева Е.А. Перспективы нормативно-правового регулирования процесса профессионального развития государственных гражданских служащих // Вестник государственного и муниципального управления 2016. - С. 48-55.; Юрьева О.В. Модель

Проблемы прохождения государственной службы раскрываются в трудах Бекмурзиевой Х.М., Бондалетова Е.В., Бондалетова В.В., Бородина Т.И., Поляковой Н.В., Смоленцевой Е.А.¹

Вопросами оценки деятельности государственных служащих занимаются такие исследователи как Рябова Т.В., Михалева И.В., Решетниковой Д.С.²

Объектом бакалаврской работы выступает институт государственной службы в России.

Предметом исследования является механизм прохождения государственной службы.

Целью бакалаврской работы является выявление критериев оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Для выполнения поставленной цели следует решить ряд задач:

- проанализировать институт государственной службы в России;
- изучить процесс прохождения государственной службы в России;
- выделить критерии оценки деятельности государственных гражданских служащих.

стратегической компетенции государственных гражданских служащих // Вестник экономики, права и социологии 2017. - С. 193-197.

¹ Бекмурзиева Х.М. Направления и методы совершенствования карьерного развития государственных служащих федеральных министерств // Вестник университета 2019 С. 5-11.; Бондалетов Е.В., Бондалетов В.В. Электронное наставничество как технология обучения на государственной службе // Материалы Афанасьевских чтений 2019 С. 38-53.; Бородина Т.И. Предрасположенность как психологическое условие личностно-профессиональной диагностики государственных служащих // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки 2019 С. 126-136.; Полякова Н.В. Современное состояние и проблемы организации и прохождения отдельных видов государственной службы // Вестник Воронежского института ГПС МЧС России 2016. - С. 78-82.; Смоленцева Е.А. Перспективы нормативно-правового регулирования процесса профессионального развития государственных гражданских служащих // Вестник государственного и муниципального управления 2016. - С. 48-55.

² Рябова Т.В. Профессионально значимые характеристики личности государственных служащих // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика 2019 С. 5-10.; Михалева И.В. Профессиональная подготовка государственного служащего как показатель эффективного прохождения государственной службы // Концепт 2016. - С. 1-5.; Михалева И.В., Лобанова В.В. Аттестация как критерий эффективности прохождения государственной службы // Концепт 2016. - С. 1-6.; Решетникова Д.С. Факторы оценки населением эффективности деятельности гражданских служащих при оказании государственных услуг // Вопросы государственного и муниципального управления 2016. - С. 131-165.

Нормативная база: Конституция Российской Федерации; Кодексы, Федеральные законы, Указы Президента РФ.

Основное содержание работы

В первом разделе «Институт государственной службы в России» описывается история госслужбы современной России. Появление специализированных государственных органов – Совета по вопросам госслужбы при главе государства и Совета по кадровой политике, а также Управления по проблемам государственной службы в составе АП РФ – позволило сделать некоторый шаг в динамике формирования российской организационной реальности управления государственной службой. Особое внимание уделяется выделению понятия. Эта деятельность, которая составляет содержание госслужбы, имеет ряд признаков, позволяющих отличить ее от иных смежных видов: - деятельность служебная, под которой понимается исполнение специфических публично-правовых обязательств, возложенных непосредственно на госслужащих в соответствии с профилем государственной службы; - деятельность профессиональная - к гражданам, занимающим должности госслужбы, предъявляются профильные квалификационные требования; - деятельность, нацеленная на обеспечение реализации полномочий ограниченного круга субъектов: РФ; ее субъектов; лиц, занимающих государственные должности.

В федеральных законах сформирована структура государственной службы, непосредственно в которую включается гражданская, а так же военная, правоохранительная служба. Гражданская государственная служба в Российской Федерации – это такой вид госслужбы, являющий собой профессиональную служебную работу на должностях в нашей стране по исполнению полномочий органов власти разного уровня, а так же лиц, занимающих государственные должности в нашей стране, и лиц, занимающих государственные должности в регионах РФ.

Госслужба разделяется на федеральную, а так же государственную гражданскую службу региона РФ. Как указывает Т.В. Нечаева, важную специфику гражданской службы в регионах Российской Федерации нужно искать в двух плоскостях:

- исходя из специфики системы органов госвласти в регионах России, которую они устанавливают отдельно в соответствии с конституционным строем и едиными порядками организации законодательных, а так же исполнительных органов госвласти, в том ряду с учетом сферы собственных и переданных полномочий государственных органов регионов;

- необходимо учитывать разницу в российских регионах в отношении построения кадровых ресурсов и устоявшихся национально- культурных традиций, которые влияют, в том числе, на организационную вариативность гражданской службы.

Ветви гражданской службы (федеральной власти) не подчиняются друг другу, а функционируют на основах конвенционализма. Размещенные по федеральной горизонтали, они сорганизовывают свою работу друг с другом при написании законов и различных юридических актов, при разрешении совместных служебных вопросов. С позиции организации федеральная служба - административно-управленческая система, которая включает в себя аппараты ветвей федеральной госвласти. В ее число включены гражданские службы всех палат ФС, аппаратов Президента, правительства, а так же всевозможных министерств и ведомств, федеральных судов, прокуратуры. В целом данные гражданские службы организуют федеральную административную власть, являющуюся (совместно с политической властью) важной составляющей федеральной госвласти.

Во втором разделе «Прохождение государственной службы в России» в первую очередь выделяются два основных способа занятия должностей государственной службы: по конкурсу и методом назначения. По

единому правилу поступление на службу для замещения должности ГС или замещение гражданским служащим иной должности проводится по итогу конкурса, когда иное не указано в законе. В законодательстве России «конкурс» понимается как оценка профессиональной квалификации претендентов на замещение должности госслужбы, их соответствия прописанным квалификационным требованиям к конкретной должности гражданской службы. Для организации конкурса для занятия вакантной должности ГС юридическим актом профильного государственного органа созывается конкурсная комиссия. В ее число включают представителя нанимателя или уполномоченные им сотрудники, представитель профильного органа по управлению службой, а также, в случае необходимости, представители научных, образовательных учреждений. В ходе конкурса комиссия дает оценку кандидатам исходя из предоставленных документов об образовании, нахождении на гражданской или другой госслужбе, опыт трудовой деятельности, и на основе конкурсных механизмов с применением таких способов оценки как индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, анкетирование, написание реферата, тестирование по темам, связанным с выполнением должностных обязанностей исходя из выбранной вакантной должности. Однако, для повышения его качества и прозрачности, мы думаем, что необходимо осуществить ряд мероприятий, нацеленных на его оптимизацию:

1) сформировать единые комиссии для организации конкурса при органе по управлению госслужбой по профильным категориям и объединениям должностей государственной службы (постоянные участники конкурсной комиссии - представители структуры по управлению госслужбой, а так же независимые эксперты; временные – сотрудники соответствующего госоргана, для занятия вакансии государственной службы которого организуется конкурс;

2) исходя из п. 1 ч. 15 ст. 70 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», когда происходит неправомерный отказ в принятии на ГС, человек может обратиться с иском в суд. Разбор этой категории дел усложнено сложностями доказательств, нивелировать которые возможно только методом закрепления на уровне законов такой нормы, которая предусматривает обязательство государственного органа не только проводить видеозапись, но и предоставлять возможность записи такого видео непосредственно самим конкурсантам.

Специалист только начавший трудиться на государственной службе нуждается в активном развитии для чего и придумано наставничество. Эта, достаточно новая кадровая технология, являет собой форму организации профессионального становления, совершенствования и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей, предполагающую передачу опыта и навыков от несколько более квалифицированных людей, менее опытным, а также помощь в обеспечении их профессионального совершенствования. Задачей наставничества выступают оказание помощи государственным служащим в их профессиональном развитии, обретении профессиональных навыков реализации служебных обязательств, адаптация в своем коллективе, а также приобретении дисциплинированности.

Важнейшая роль в построении высококвалифицированного кадрового аппарата на государственной службе принадлежит аттестации. Аттестация чиновника являет собой «проверку» для определения того насколько он подходит для той должности которую занимает. Сущность аттестации определяется следующим образом - это служебное обязательство государственного гражданского служащего системно проходить проверку профессиональных, психологических и деловых свойств для оптимальной реализации кадровой политики конкретного государственного органа.

Другой формой оценки профессиональной службы чиновников является квалификационный экзамен. Смысл данной процедуры состоит в разрешении вопроса о вероятности присвоении классного чина исходя из замещаемой должности. Задачей проведения квалификационного экзамена выступает оценка профессионального уровня чиновника.

В третьем разделе «Оценка деятельности государственных гражданских служащих» определяются критерии оценки госслужащих. Под качеством работы государственного гражданского служащего имеется понимание отношения достигнутых итогов к потраченным ресурсам. Оценка итогов с точки зрения потраченных ресурсов эффективность производится с оценкой заданных критериев результативности, исходя из чего очевидно, что эффективность – это функция двух составляющих - полученного результата и потраченных ресурсов.

Процедура оценки итогов работы чиновника должна включать в себя ряд этапов:

- 1) Идентификация процедур, целей и задач;
- 2) Формулирование и выбор структуры показателей и критериев результативности;
- 3) Разработка стандартов (процедур и нормативов);
- 4) Оценка итогов процесса с позиции затрачиваемых ресурсов и учетом критерия результативности (постановка критерия эффективности);
- 5) Определение баланса эффективности, сопоставление итогового состояния показателей и требований стандартов (технологических регламентов).

Одним из важных показателей оценки выступает эффективность работы и качество подготовки кадрового состава чиновников. С июля 2016 года внесли значимые изменения в процедуры прохождения государственной гражданской службы. В частности, вступившие в силу Федеральные законы

от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» узаконили новые требования к уровню образованности государственных служащих в связи с категориями должностей. Так требования для впервые поступающих на службу и тех, кто уже проходит государственную службу на должности руководящих, весьма ужесточились. В частности, занимать руководящие должности ГГС могут только специалисты и магистры, но для остальных, безусловно, необходимо повышение уровня образования претендующих через структуру дополнительного образования, требования к которой аналогично поменялись. Для должностных лиц или муниципальных служащих те требования что предъявляются к полученной специальности и направлению подготовки кандидата на службу исходя из утвержденных в законодательстве изменений могут указываться представителем работодателя. ФЗ прописано новое требование к тем людям, которые желают занять должность госслужбы, муниципальной службы, и к тем служащим, которые ныне работают в структурах.

Сегодня одним из важных направлений улучшения системы государственного управления в России является рост эффективности работы государственных структур. Для внедрения метода оценки, созданного Указом главы государства от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Минэкономразвития РФ была организована ревизия всех функций государственных учреждений, на базе которой сформированы механизмы оценки жителями качества работы руководителей территориальных органов и федеральных органов исполнительной власти (структурных подразделений), глав территориальных органов государственных внебюджетных фондов и их региональных отделений. Указанная оценка

должна проводиться, в том числе и на базе социальных сетей и с использованием мнения сетевых сообществ. Уже в 2014 году во многих коммерческих предприятиях Англии и США, а именно около 30% компаний использовали социальные сети для подбора сотрудников. Порядка 70% организаций применяют указанный инструмент для проверки информации о работниках. Для нашей страны внедрение социальных сетей достаточно новый инструмент работы кадровых служб. Социальные сети в нашей стране используют меньше 10% компаний. И фактически нет предприятий, для которых соц. сети были ключевым инструментом в нахождении и оценке персонала.

В заключении подводятся итоги бакалаврского исследования. Применение методов оценки качества работы служащих и нахождение путей ее повышения относят к актуальным вопросам управления. Сложности решения этой задачи отражаются в отсутствии единой теоретической, методологической, а так же нормативной базы, определяющей и структурирующей понятие эффективности деятельности чиновника, а именно процесса оценки труда госслужащих. Иным аспектом названной задачи выступает организация конкретных единых критериев, параметров оценивающих эффективность труд чиновников. При нормальном функционировании системы каждый служащий органа власти должен осознавать связь между своими обязанностями, а так же стратегическими целями отдела и органа.

Предлагается усиление работы в рамках следующих объектов оценки:

- работа государственного органа, органа исполнительной власти в отношении реализации своих функций и задач;
- достижение запланированных индикаторов государственным органом, органом исполнительной власти программ и проектов;

- работа государственного органа, органа исполнительной власти касающейся предоставления государственных и муниципальных услуг;

- работа государственного органа, органа исполнительной власти касающейся работы с обращениями граждан и организациями.