

*Фадеева Д.А.,*

*студент*

*2 курса, факультета «правоведения, государственного и*

*муниципального управления»*

*Омский государственный педагогический университет*

*Россия, г. Омск*

*Научный руководитель: Безвизонная Е.В*

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ СЛУЖАЩИМ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

***Аннотация:** Государственные служащие выполняя свои обязанности должны соблюдать кодекс поведения и нормативные акты, которые прописаны законами. В данном законе прописаны все обязанности, которые должны выполнять служащие и что не должны делать. На определенном уровне расписаны методические рекомендации и методики с помощью которых оценивают эффективность.*

***Ключевые слова:** Государственные служащие, соблюдение требований и норм, оценка эффективности, эффективность проектирования, управление, этических норм поведения, руководство государственных органов.*

***Annotation:** Civil servants performing their duties must comply with the code of conduct and regulations that are prescribed by law. This law sets out all the duties that employees should perform and what they should not do. At a certain level, there are guidelines and methods for evaluating effectiveness.*

***Key words:** Civil servants, compliance with requirements and norms, performance evaluation, design efficiency, management, ethical standards of conduct, management of state bodies.*

Государственные служащие, выполняя свои должностные обязанности, должны следовать в своем поведении определенному кодексу поведения, состоящему из писаных и неписаных норм, отвечающих букве и духу закона и морали. Что касается закона, то основные требования к служебному поведению государственного гражданского служащего подробно перечислены в статье 18 федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

В этом законе прямо сказано, что обязан делать и чего не должен делать государственный гражданский служащий, в том числе занимающий должность руководителя. А вот что касается морали, то здесь дело обстоит намного сложнее, так как нарушение моральных норм не поддается официальному регулированию, но тем не менее напрямую влияет на авторитет и репутацию государственной службы, а также и тех лиц, которые ее представляют.

На федеральном уровне разработаны самые различные методические рекомендации и методики, которые призваны оценивать эффективность деятельности государственных служащих [2, 3]. Однако гарантировать эффективное соблюдение государственным служащим требований к своему служебному поведению не может ни один подобный документ. Здесь многое зависит от внешнего окружения государственного служащего, в котором он должен учиться и набираться опыта, с которого он должен брать пример, так сказать.

Разработка эффективной программы соблюдения этических норм требует реализации детального плана, который обеспечит достижение этических целей в сфере государственного и муниципального управления. Любая организация, в том числе и на государственном уровне, должна иметь собственные способы управления, оценки и контроля программ деловой этики и соответствия требованиям. Существует пять главных элементов, которые могут повлиять на успех программы соблюдения государственным служащим требований к служебному поведению. Во-первых, наличие и содержание кодекса этики

государственной службы. Во-вторых, частота общения в отношении этического кодекса и программы государственной службы. В-третьих, качество обратной связи. В-четвертых, способность высшего руководства успешно включать этику в структуру организации. В-пятых, способность местного руководства делать то же самое. Соблюдение требований и норм к служебному поведению, прописанных законом, этических норм поведения государственных служащих в соответствии с нормативными требованиями и собственной политикой организации является важнейшим компонентом эффективного управления. Поэтому в программу действий рекомендуется включать системы мониторинга и аудита, которые позволяют выявлять преступный и иной ненадлежащий контекст.

Поддержание программы соблюдения государственным служащим требований к служебному поведению, этических норм является одним из наиболее важных способов для государственной службы поддерживать свое этическое здоровье, поддерживать свое долгосрочное процветание, а также сохранять и продвигать свои ценности. Руководство государственных органов власти должно постоянно совершенствовать свою программу соблюдения требований и этических норм [5]. Это позволит руководству более эффективно предотвращать, обнаруживать и реагировать на подобные просчеты и неправомерные действия в будущем.

Оценка эффективности соблюдения государственным служащим требований к служебному поведению может производиться по двум измерениям: эффективность проектирования и эффективность эксплуатации.

Эффективность проектирования описывает степень, в которой система или процесс логически разработаны для удовлетворения правовых и других определенных требований. Эффективность проектирования — это очень логичный тест, который учитывает все требования, риски, и определяет, правильно ли спроектирована система. Эффективность эксплуатации характеризует степень, в которой система или процесс функционирует в

соответствии с заранее разработанным планом действий. Оперативная эффективность помогает руководству понять, работает ли система так, как надо и для чего она была предназначена. Оценка эффективности отражает стоимость процесса или всей системы в целом, и не только финансовую эффективность, количество затраченных денег, но и стоимость затраченного человеческого капитала. Под финансовой эффективностью, как правило, понимают общую сумму финансового капитала, необходимую для осуществления процесса государственной службы. Кроме того, имеет значение эффективность человеческого капитала, которая характеризует тип и уровень индивидов, необходимых для участия в процессе госуправления. И эта программа представляет собой нечто большее, чем просто чисто финансовые затраты (заработная плата, льготы и другие накладные расходы) [4].

На государственной службе руководители должны учитывать также и нематериальные издержки, связанные с потерей времени государственных служащих, и кроме того, сосредоточиться на таких стратегических целях, как рост репутации, пополнение бюджетов всех уровней, сохранение талантливых работников (собственных кадров) и лояльность населения.

#### **Литература:**

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2004/07/31/gossluzhba-dok.html>

2. Методика оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб // URL: <https://fstec.ru/protivodejstvie-korrupsiy/metodicheskie-materialy/165-metodicheskie-rekomendatsii/1484-metodika-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-podrazdelenij-kadrovyykh-sluzhb>

3. Методические рекомендации для должностных лиц подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений по проведению антикоррупционной работы // URL: <https://government-nnov.ru/?id=155765>

4. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации. Версия 3.1. // Гарант.Ру 28 марта 2019 г. Информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/>

5. Шувалова, Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. - Москва: Издательство «Юрайт», 2019. - 334 с.