

*Гришина К.В.,
кандидат юридических наук, доцент
Декан Факультета права и безопасности
Уральского института управления Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации, г. Екатеринбург*

*Коротовских А.Ю.,
студент магистратуры
2 курс, факультет Права и безопасности
Уральский институт управления Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации, г. Екатеринбург*

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: Статья посвящена краткому обзору подходов к понятиям «эффективность» и «результативность» в области профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Рассмотрена связь понятий «результативность» и «эффективность».

Ключевые слова: эффективность, результативность, государственный гражданский служащий, государственное управление.

Annotation: The article is devoted to a brief review of approaches to the concepts of "efficiency" and "effectiveness" in the field of professional performance

of civil servants. The relationship between the concepts of "effectiveness" and "efficiency" is considered.

Key words: *efficiency, effectiveness, public civil servant, public administration.*

Социально-экономическая динамичность развития государства и общества ставят перед государственной гражданской службой все более сложные и масштабные цели и задачи, растут и требования к деятельности государственных гражданских служащих как со стороны государства, так и со стороны граждан. Новые вызовы требуют достойного ответа, который невозможен без пересмотра традиционных методов управления, подхода к эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих.

Категории «эффективность» и «результативность» пришли в государственное управление из экономики, где для их определения почти всегда используются количественные значения затрат и полученных результатов, в том числе прибыли. Но в государственном секторе не создается прибыли, а результатом деятельности является не товар, а особый продукт, являющийся итогом оказания какой-либо государственной услуги или выполнения государственной функции. Специфичным является и то, что количественное изменение объема оказываемых услуг (или выполняемых функций) может быть не связано с изменением затрат на содержание государственного органа, оплату труда государственных гражданских служащих.

Атаманчук Г.В. отмечал, что «эффективность управления – один из основных показателей совершенства управления, определяемый посредством сопоставления результатов управления и ресурсов, затраченных на его достижение» [1].

Иной точки зрения придерживается Шамалов Ф.И., полагая, что «Подход к эффективности органов государственного управления характеризуется двумя основными аспектами. Во-первых, анализируется уровень учреждения (следовательно, соотношение затраты – выпуск), а итоги деятельности как бы остаются в тени. Во-вторых, все внимание направлено на результаты деятельности учреждения, практически без учета вопроса об эффективности. Оба подхода подчеркивают большое значение четкого описания затрат. Однако эффективность путем измерения уровня затрат – в высшей степени примитивный метод, по определению не учитывающий производительности. Поэтому перенос внимания на объем производства или на объем выполненной работы – это шаг вперед, поскольку именно так можно учесть интересы граждан, потребителей, и налогоплательщиков» [2]

Румянцева Е.Е. предлагает следующее определение эффективности: «степень соизмерения результатов с затратами; система показателей, характеризующих уровень использования производственных мощностей системы; в управлении – достижение целей управления при минимальных нежелательных последствиях или издержках» [3].

Существующие в науке подходы к рассмотрению понятия «результативность» сводятся к пониманию под ним «степени достижения цели управления, ожидаемого состояния объекта управления. Результативность управления определяется значениями выходных показателей объекта управления» [4]. Исходя из вышеизложенного, справедливо сделать вывод, результативность – степень достижения запланированных результатов.

Вопросы эффективности и результативности именно государственных гражданских служащих в течение длительного времени находят отражение как в научной литературе, так и в нормативно-правовых актах.

Так, Соколова Л.Г. связывает эффективность деятельности государственных гражданских служащих с эффективностью государственного управления, которое определяет как «соотношение результатов и

общественных целей, результатов и использованных государственных ресурсов» [5].

Авторский подход к определению эффективности деятельности государственных гражданских служащих предлагает Андреева Д.А. Он основывается на рассмотрении двух компонент результативности деятельности служащих, экономической и социальной, а также на оценке, оказывающей влияние на результативности компетентности служащего. Подход Андреевой Д.А. включает в себя в том числе систему оценочных показателей, модель оценки результативности деятельности государственного служащего, методики выбора и расчета, как показателей результативности, так и величины итогового показателя результативности [6].

Барашкова Н.А. и Михайлова А.В. в своей работе предлагают использовать показатели деятельности государственного гражданского служащего для определения результативности его деятельности [7].

Говоря, о нормативной составляющей, следует отметить, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» были определены задачи по внедрению новых принципов кадровой политики, выработке единого подхода к осуществлению выплат государственным гражданским служащим за выполнение важных и сложных заданий по результатам работы, применению системы комплексной оценки деятельности гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности [8].

Позднее, в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» было предусмотрено обязательное включение в должностной регламент государственного гражданского служащего показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности [9].

Следует отметить о заложенных в законодательстве Российской Федерации принципах взаимосвязи показателей эффективности и результативности государственных органов и показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [10]. Так, обобщенные показатели эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти должны характеризовать достижение целей и задач, общих для широкого круга субъектов бюджетного планирования. Затем на основе показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов должны быть разработаны показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих – обобщенные и специфические. При этом под обобщенными показателями понимаются типовые показатели, общие для многих государственных гражданских служащих, а под специфическими – индивидуально установленные для отдельных государственных гражданских служащих показатели.

Таким образом, подводя итоги вышесказанному, следует сделать вывод, что понятия «эффективность» и «результативность» в отношении деятельности государственных гражданских служащих не являются синонимичными. Под эффективностью профессиональной служебной деятельности понимается степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Связь эффективности и результативности устанавливается через такие категории как цель, критерии оценки результатов управления. То есть результативность – интегральный критерий эффективности управленческой деятельности.

Библиографический список:

1. Атаманчук Г.В. Управление: сущность, ценность, эффективность: уч. пособие для вузов. —М.: Академический проект; Культура, 2006. С. 394-395.
2. Шахмалов Ф.И. Теория государственного управления. – М. ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. С. 534.
3. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – М.: ИНФРА-М, 2005. С. 692.
4. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 6-е изд., доп. – М.: Институт новой экономики, 2004. С. 942.
5. Соколова Л.Г. Эффективность государственного и муниципального управления // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 6. С. 117–120.
6. Андреева Д.А. Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащих/ Автореферат диссертацииканд. экон. наук по специальности 08.00.05, 2015. С. 19.
7. Барашкова Н.А., Михайлова А.В. Оценка эффективности труда государственных служащих [Электронный ресурс]. URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015017648?ysclid=liodylztpp475662694>.
8. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201205070016> (дата обращения: 09.06.2023).
9. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/31af935d06abf5bde596054eda798e07f9809d36/ (дата обращения: 09.06.2023).

10. Джигкаев З.Ф. Частные и интегральные оценки социального развития // Энергосбережение и повышение энергоэффективности в регионах. Энергетическая и экологическая безопасность – новый приоритет государственной политики. Актуальные проблемы управления экономикой региона. СПб.: ПЭИПК, 2014. С. 135.